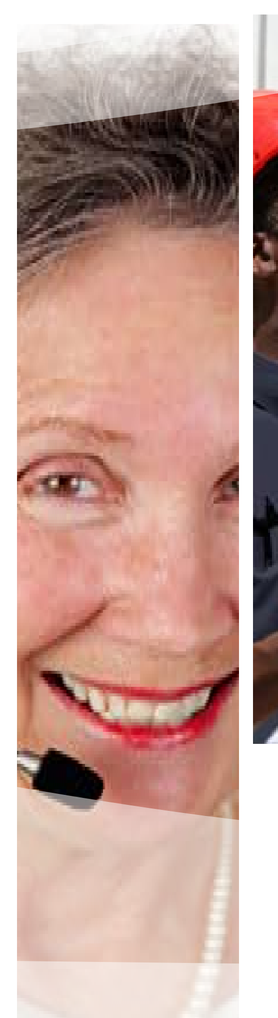
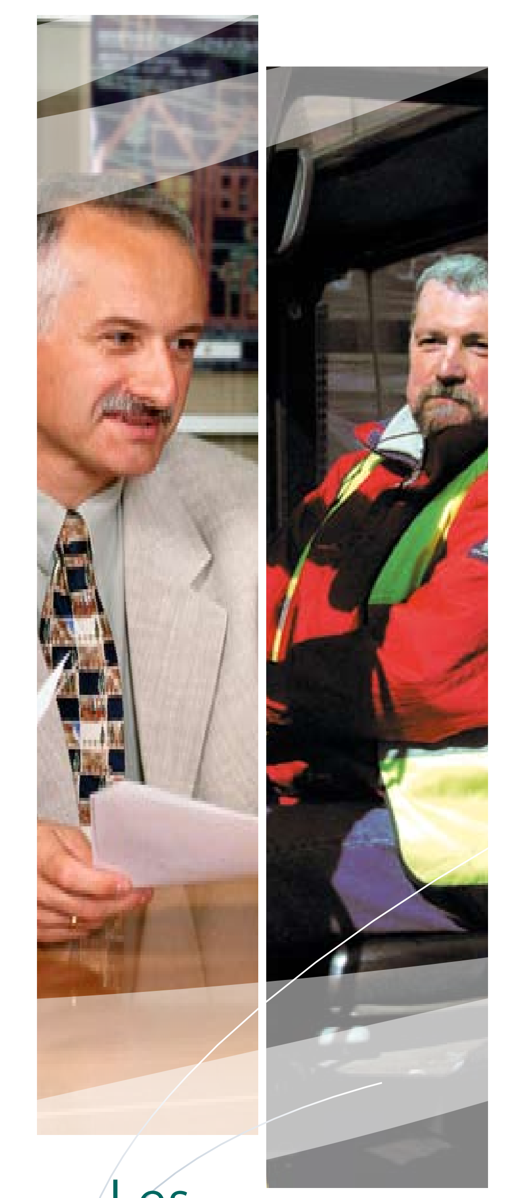
Mars 2007

Les **dossiers** de l'Observatoire du Travail Temporaire







# Les seniors & l'intérim






L'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle a permis la création de l'Observatoire du Travail Temporaire. Il a pour objectif de participer, par ses travaux d'analyse, à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter les métiers, les qualifications et les besoins de formation des salariés des entreprises de Travail Temporaire.

Les travaux de l'Observatoire doivent permettre aux entreprises ainsi qu'aux salariés permanents et intérimaires, de développer les parcours professionnels et de favoriser la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières.

*La présente étude s'intéresse aux Seniors intérimaires de plus de 45 ans. Cet âge est l'âge plancher retenu dans l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des Seniors en vue de promouvoir leur maintien ou leur retour à l'emploi.* ***Par Seniors, nous entendrons donc ici les individus de 45-64 ans.***

*L'Observatoire du Travail Temporaire a sollicité le CREDOC pour réaliser cette étude sur les Seniors et l'intérim durant l'année 2006. Elle repose sur des entretiens qualitatifs auprès d'intérimaires, d'entreprises utilisatrices et d'entreprises de travail temporaire. Une étude quantitative a suivi dont sont issus les résultats présentés ici.*





# Méthodologie

- **L'enquête quantitative** a été réalisée entre le 1er et le 14 mai 2006 par téléphone, auprès de 804 intérimaires et 305 demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans, représentatifs en ce qui concerne le sexe, l'âge, le secteur d'emploi et la PCS, sur l'ensemble du territoire français.

- **L'enquête qualitative** a été réalisée entre avril et mai 2006, avec 82 entretiens approfondis de 45 mn, en face à face.

> 36 entretiens auprès d'individus :

- 12 travailleurs intérimaires ;
- 12 ex intérimaires en CDD / CDI ;
- 12 demandeurs d'emploi.

> 46 entretiens auprès d'entreprises :

- 34 entreprises utilisatrices (EU) ;
- 12 entreprises de travail temporaire (ETT).

> Les entretiens se sont déroulés dans quatre zones :

- Paris / Région parisienne ;
- Toulouse ;
- St Etienne ;

- **La prospective à horizon 2015** a été réalisée à partir des données historiques de l'Insee – enquêtes Emploi 1993, 1997, 2002. Le cadrage prospectif reprend les hypothèses de l'étude de la DEPP sur l'emploi à horizon 2015.

L'évolution du nombre d'intérimaires repose sur une projection de la population active par tranche d'âge et par secteur et sur une estimation des taux de recours.

(1) PCS : Professions et Catégories Sociales.
Nomenclatures des professions et catégories socioprofessionnelles (ex-CSP).

(1) DEPP : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance.



# Introduction

*L'intérim des Seniors est un phénomène récent. Si l'intérim s'est fortement développé durant les années 1990, passant de 292 000 intérimaires Equivalent Temps Plein (ETP) en 1995 à 458 000 en 1998, celui-ci semble avoir atteint un palier, voire une légère baisse en 2005, puisque les intérimaires ne sont que 589 000 ETP (source DARES).*

Les intérimaires Seniors, de 45 ans et plus, représentent 71 000 individus, soit 12% environ de la population intérimaire, et connaissent une progression plus forte que celle de l'intérim : le Taux de Croissance Annuel Moyen (TCAM) des intérimaires Seniors est de 11,6% sur la période 1990-1998, contre 7,4% pour l'ensemble des intérimaires. Sur la période 1998-2004, le TCAM des intérimaires Seniors reste de 5,3%, contre 2,3% pour le total des intérimaires.

## *L'intérim des Seniors, vers le maintien à l'emploi ?*

Le taux d'activité des Seniors en France est faible : 65,8% contre une moyenne de 70,7% pour les 15-44 ans (INSEE, enquête emploi 2004). Le taux de chômage des 45-64 ans est de même plus faible que la moyenne nationale : 6,9% contre 10% en 2004. Cette contradiction apparente s'explique par l'exclusion des Seniors du monde du travail – et de la recherche d'emploi – lorsque ces derniers perdent leur emploi.

Aussi l'intérim peut-il apparaître comme un moyen de retour ou de maintien dans l'emploi de la population des Seniors. Cela est surtout vrai passé 50 ans : le marché du travail est difficile pour les Seniors après cet âge charnière.

Il existe un cap symbolique de la cinquantaine, ce que reconnaissent les Seniors, mais aussi les recruteurs et responsables d'entreprises utilisatrices : passé cet âge, les Seniors sont symboliquement vus comme sur la fin, ce qui n'est pas le cas pour un individu de 48 ou 49 ans.
En pratique, le vrai cap est celui de 55 ans : passé cet âge, le nombre d'actifs – intérimaires, mais aussi dans l'ensemble de la population française – chute fortement ; l'âge moyen du départ à la retraite en France, autour de 58 ans explique cette rupture.

Plusieurs raisons, rappelées tant par les intérimaires que par les Entreprises Utilisatrices, expliquent ce moindre recours aux intérimaires Seniors.

# Sommaire

Partie 1 Données de cadrage
Démographie ... page 6
Situation professionnelle et activité des Seniors ... page 7
L'exemple des autres pays ... page 8

Partie 2 Présentation de l'intérim
La population intérimaire ... page 10
Cartographie des intérimaires Seniors ... page 12

Partie 3 Typologie des intérimaires Seniors ... page 14

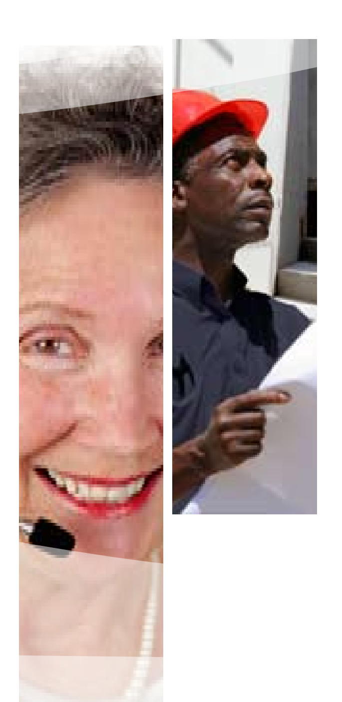
Partie 4 Quelle image de l'intérim ?
Le regard des Seniors intérimaires sur l'intérim ... page 20
Le regard des Seniors n'ayant jamais été intérimaires sur l'intérim ... page 26

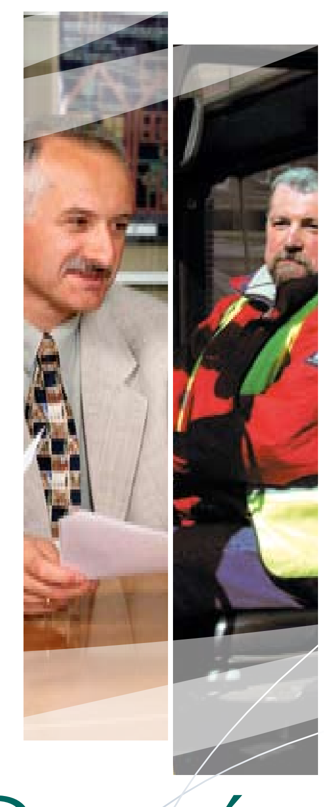
Partie 5 Le regard des entreprises utilisatrices
Avantages de l'intérim ... page 28
Les avantages des Seniors intérimaires ... page 30
Un discours neutre ou positif face à l'âge et l'âge pourrait même parfois constituer un avantage ... page 31
Une attitude a priori défavorable pour les Seniors …
… mais une attitude qui pourrait changer peu à peu ... page 32

Partie 6 Les relations ETT - Seniors intérimaires
L'image des Seniors par les entreprises de travail temporaire ... page 34
La relation avec les ETT vue par les intérimaires Seniors ... page 35

Partie 7 La mission d'intérim
L'avis des intérimaires Seniors ... page 40
L'intensité de l'emploi des Seniors intérimaires ... page 42

Conclusion ... page 46





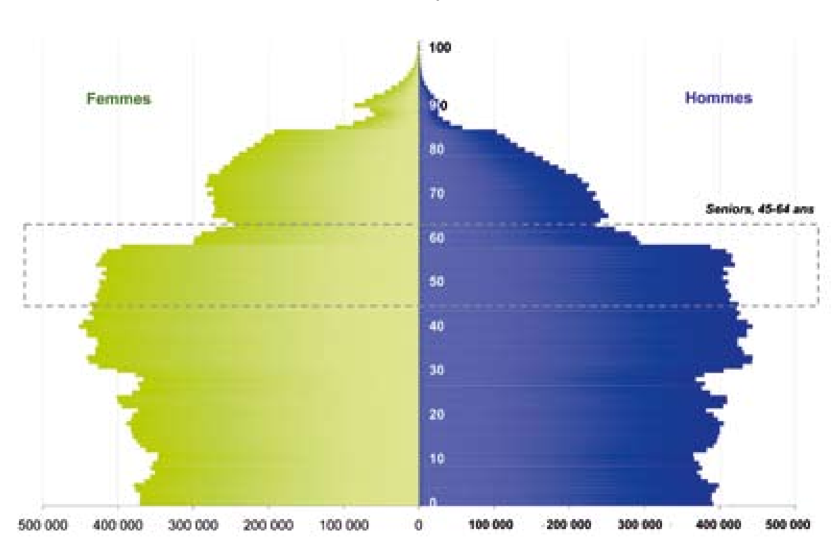
# Données de cadrage

## Partie 1

# Démographie

*En 2006, les Seniors de 45 à 64 ans représentent 21% de la population française, soit 12,4 millions d'individus. Cette population est parfaitement homogène en termes de sexe : 49,2% d'hommes pour 50,8% de femmes.*

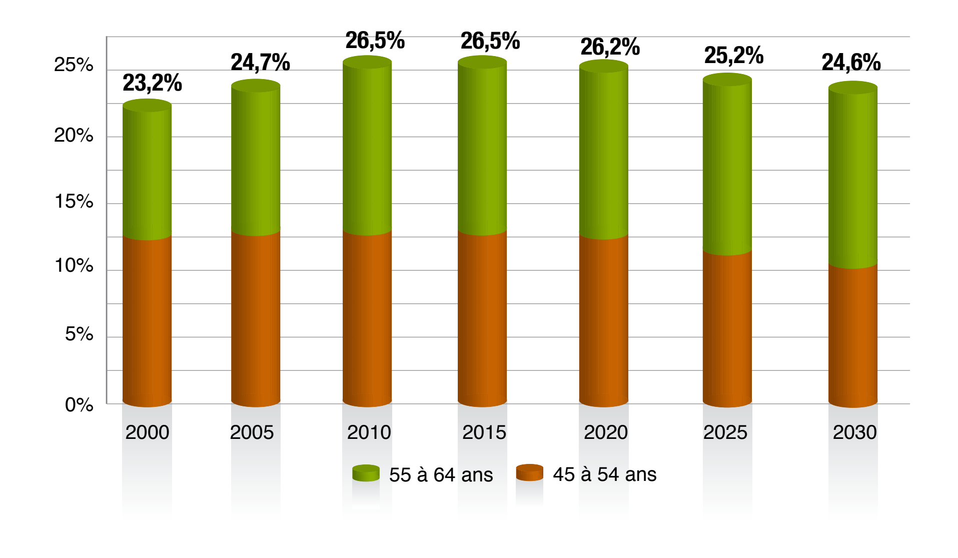
## Pyramide de la population française en 2006




*Source : Insee, prévisions 2002*

Nous pouvons observer le vieillissement de la société française par la part importante que représentent les 60 ans et plus : 21%, soit autant que les 45-59 ans. Cela est d'autant plus important que cette population est dans sa très grande majorité inactive. Etant donné l'allure de la pyramide des âges, le papy-boom n'en est qu'à ses débuts, et le vieillissement sera plus visible dans les années 2010 / 2020.

## Evolution de la part des 45-64 ans dans la population française




*Source : Insee, prévisions 2002*

A l'horizon 2010, les 45-64 ans devraient représenter plus de 26% de la population française. La proportion des 45-64 ans devrait se réduire à partir de 2020 pour retrouver en 2030 leur poids de 2005, soit 24,6%. Cette évolution est relativement faible : seulement 3 points en plus, quand dans le même temps la part des plus de 65 ans passera de 16% en 2000 à 21% en 2020. Les 45-64 ans verront leur nombre croître jusqu'en 2020, passant de 14,8 millions en 2005 à 16,4 millions en 2020, puis celui-ci se réduira pour atteindre 15,7 millions en 2030.

# Situation professionnelle et activité des Seniors

## Population active et taux de chômage par âge en 2004

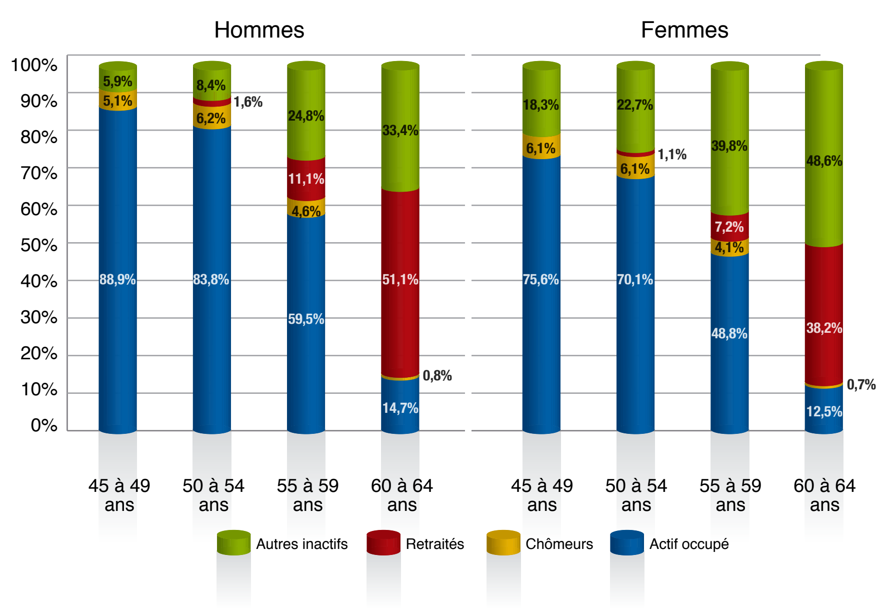



*Source : Insee, «enquête Emploi» 2004*

Avec un taux de chômage de 22%, les 15-24 ans déstabilisent la moyenne française. Si l'on prend l'ensemble des 25-64 ans, nous obtenons un taux de chômage de 8,5% en 2004, auquel il paraît plus raisonnable de comparer celui de 6,9% des Seniors de 45 à 64 ans.

L'activité diffère selon le sexe : le taux d'activité des 45-64 ans, qui est de 65,8% dans l'ensemble, est plus important pour les hommes. Les hommes Seniors actifs le sont à 71,2% (pour une moyenne masculine de 74,5% chez les 15-64 ans), quand les femmes Seniors affichent un taux d'activité de 60,5% (contre une moyenne féminine de 63,4% pour l'ensemble de cette population).

## Répartition de la population des 45-64 ans selon le sexe, l'âge et la catégorie d'activité



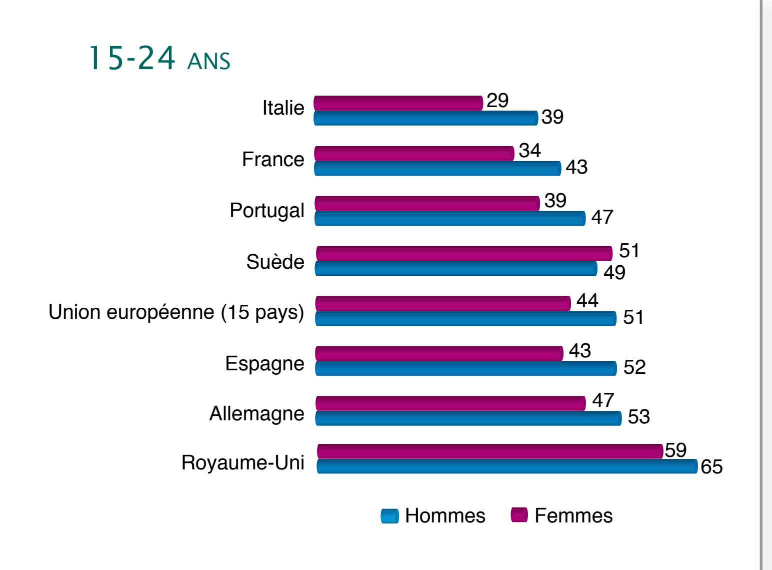

*Source : Insee, prévisions 2002*

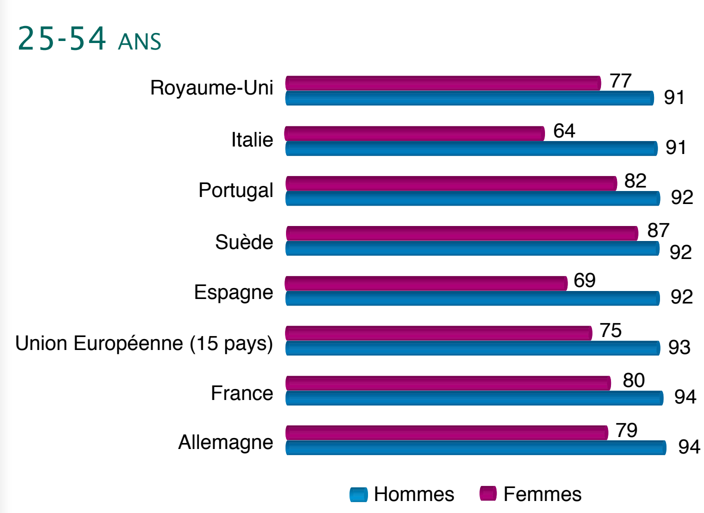
Le taux d'activité reste plus important pour les hommes que pour les femmes, quelle que soit la tranche d'âge. En termes d'âge, nous observons une forte diminution de l'activité à partir de 55 ans : il existe un seuil important à cet âge-là, et non à 50 ans, âge traditionnellement cité comme passage à la séniorité par les hommes du marketing[1].

(1) JP Tréguer, le Senior Marketing, Dunod, 2002.

# L'exemple des autres pays

## Taux d'activité en 2005, selon les pays



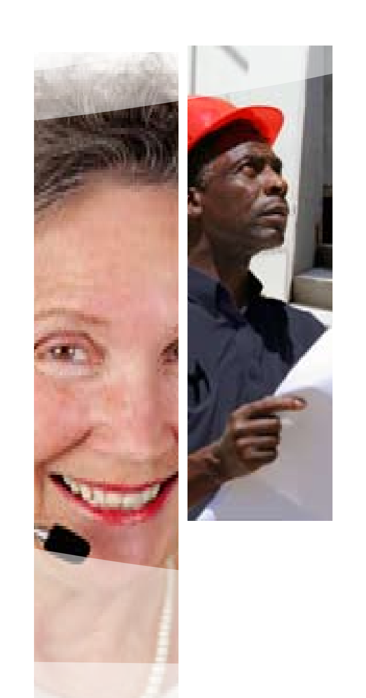



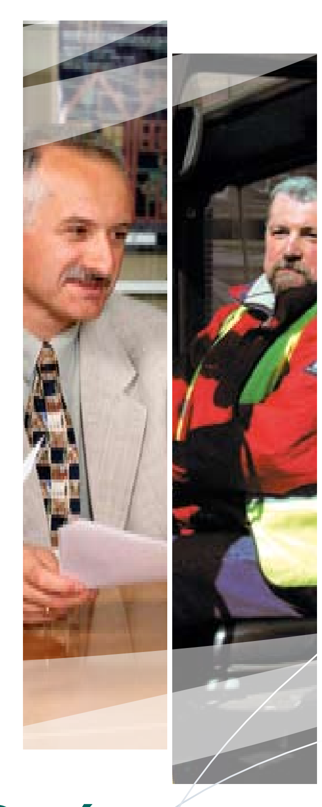

Source : Eurostat

### 55-64 ans

| | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| France | 37 | 43 |
| Italie | 22 | 44 |
| Union Européenne (15 pays) | 38 | 57 |
| Allemagne | 43 | 61 |
| Portugal | 46 | 62 |
| Espagne | 30 | 63 |
| Royaume-Uni | 49 | 68 |
| Suède | 69 | 76 |

L'accès à l'emploi des 55-64 ans est significativement plus faible dans la plupart des pays européens que celui des 25-54 ans. C'est particulièrement le cas de la France, qui est très concentrée sur la tranche 25-54 ans.





# Présentation de l'intérim

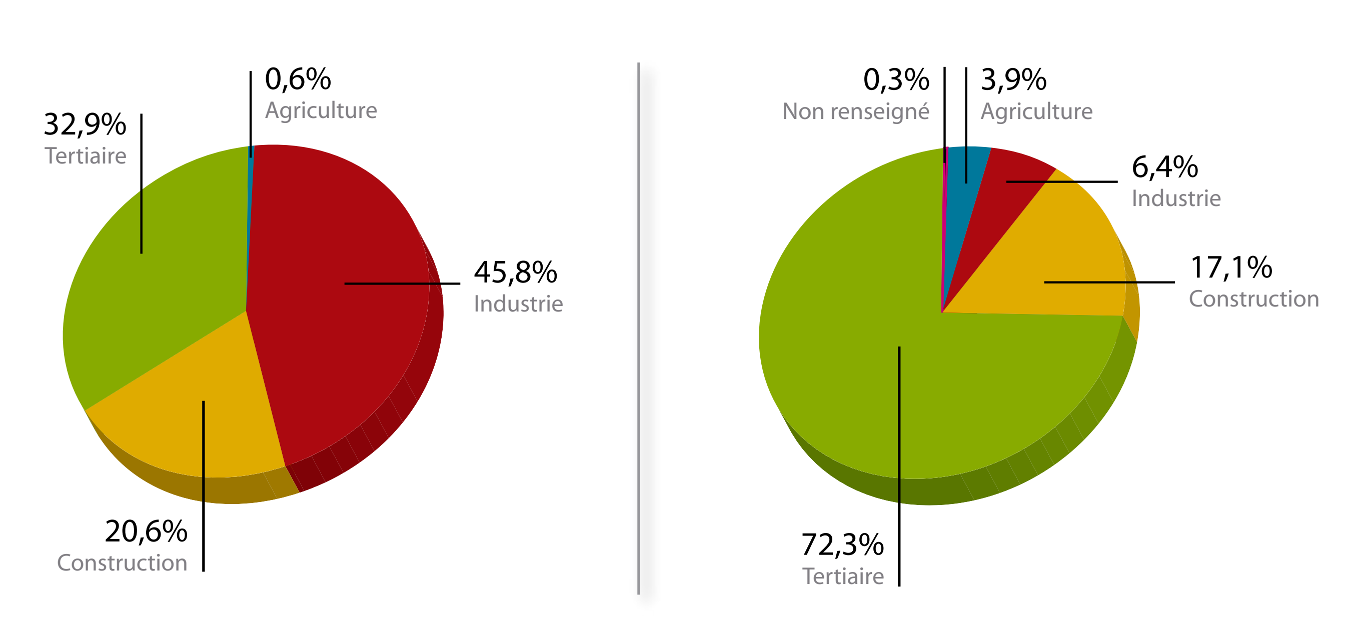
## Partie 2

# La population intérimaire

*La population intérimaire est une population fortement masculine : les femmes comptent pour seulement 28% des intérimaires en 2005 d'après la DARES(1), une proportion relativement stable dans le temps – elles étaient 25% en 1995.*

L'intérim présente des spécificités sectorielles. Il concerne majoritairement des métiers peu qualifiés dans l'industrie et la construction.
Aussi le tertiaire pèse-t-il seulement pour 33% de l'intérim, contre 72,3% dans l'ensemble de la population, quand l'industrie, 1er employeur de l'intérim, embauche 45,8% des intérimaires, suivis par la construction, avec près de 21% des intérimaires.
Ces deux secteurs représentent respectivement 6,4% et 17,1% de la population active occupée.

## Répartition sectorielle de l'intérim et de la population active occupée




*Source : DARES, Insee Enquête Emploi*

Cette structure sectorielle a de fortes conséquences sur la répartition par âge de l'intérim. L'industrie et la construction sont des secteurs ayant recours à des intérimaires pour des postes ne nécessitant pas de formations qualifiées. Il s'agit principalement de jeunes gens.

(1)DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

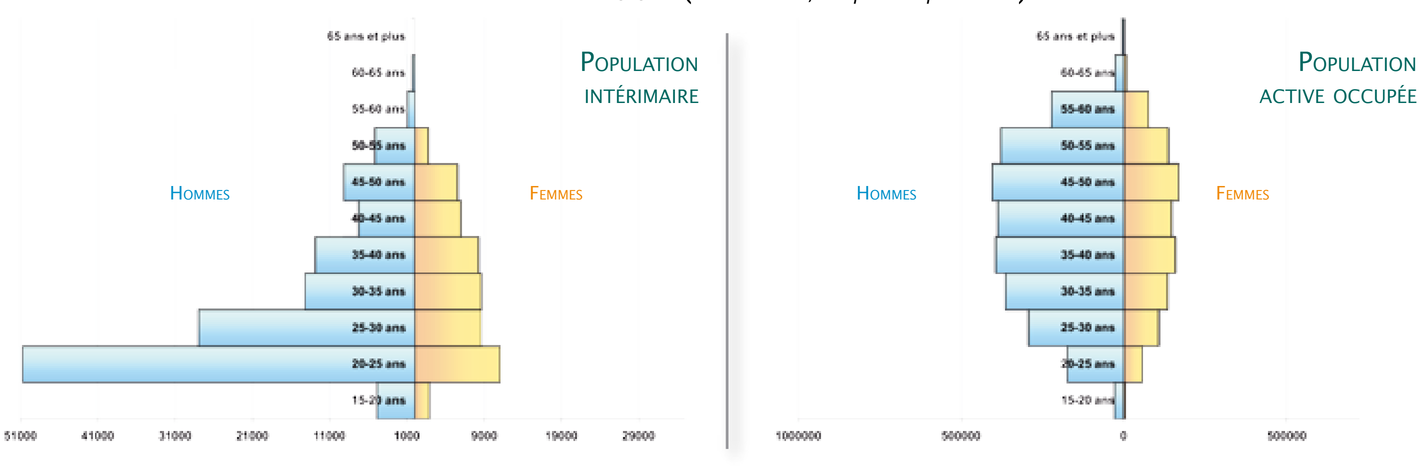
*Source : Insee, «enquête Emploi» 2004*

L'industrie apparaît comme une porte d'entrée sur le marché du travail pour des jeunes hommes faiblement qualifiés. Le fait se vérifie aussi dans le secteur de la construction.

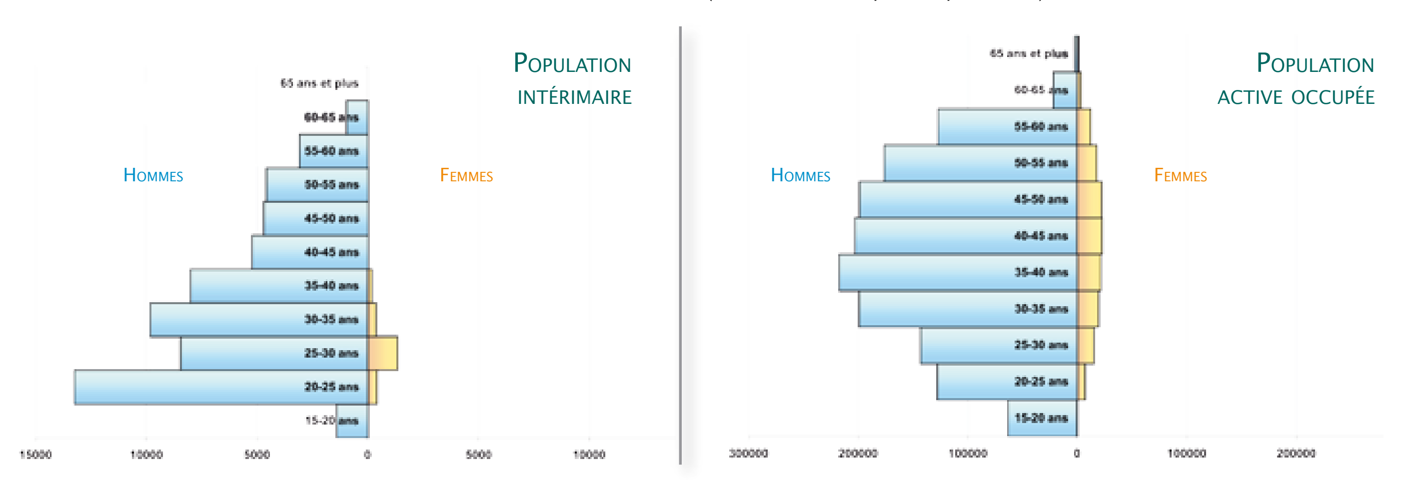
Le secteur tertiaire nécessite plus de compétences techniques et informatiques que ne possèdent pas toujours les intérimaires Seniors, ce qui explique la plus forte proportion de jeunes intérimaires dans ce secteur.

Nous observons une grande différence avec la moyenne nationale, puisque les intérimaires du secteur tertiaire sont majoritairement des hommes, à 60%, quand le secteur tertiaire en France emploie principalement des femmes, à 54%.

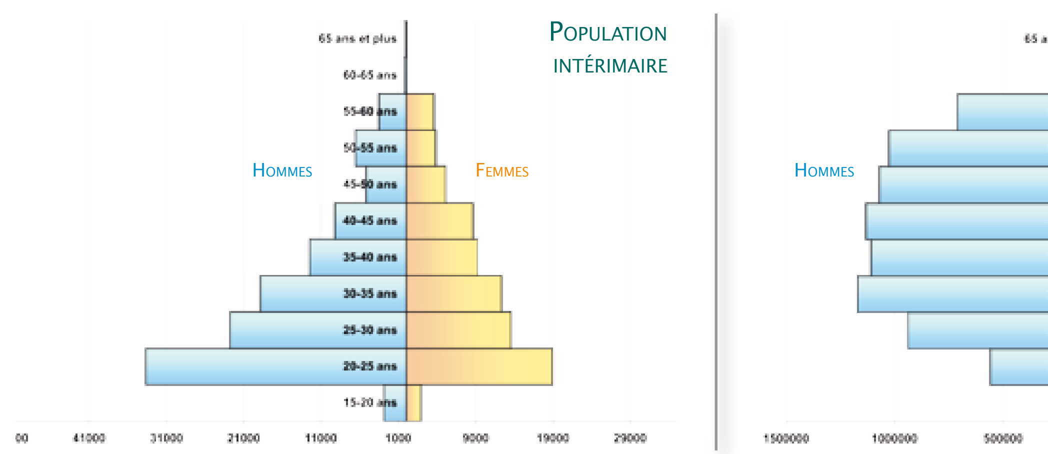
## Pyramides des âges dans l'industrie en 2004 (*Source : Insee, «enquête Emploi» 2004*)

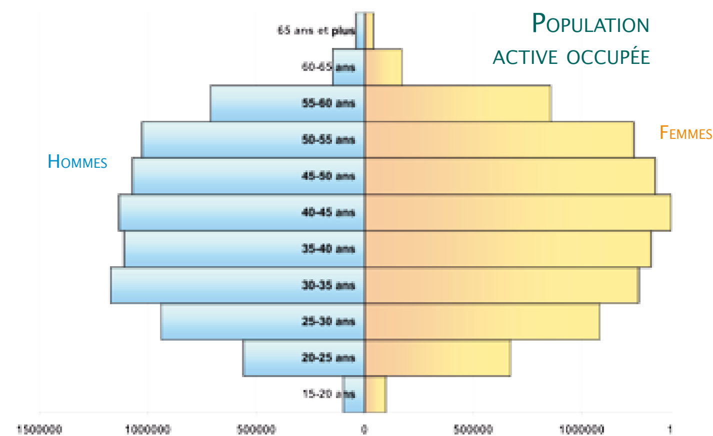



## Pyramide des âges dans la construction en 2004 (*Source : Insee, «enquête Emploi» 2004*)




## Pyramide des âges dans le tertiaire en 2004 (*Source : Insee, «enquête Emploi» 2004*)

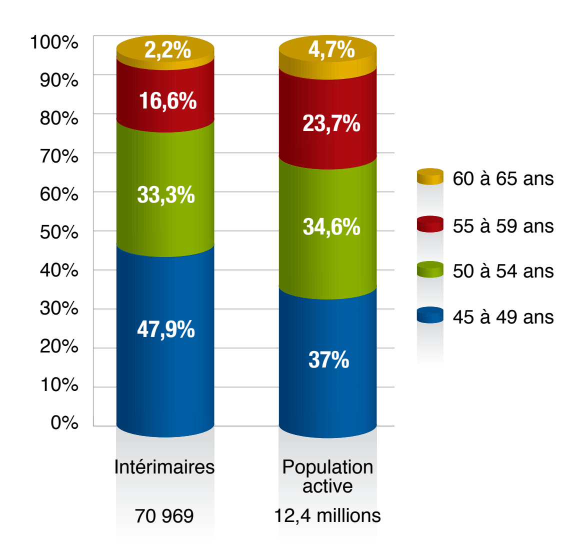


# Cartographie des intérimaires Seniors

*Les intérimaires Seniors, âgés de 45 à 64 ans, représentent 70 969 intérimaires (données Insee enquête emploi 2004). Ce sont de jeunes Seniors : 81% ont moins de 55 ans, contre 71,6% pour l'ensemble de la population active.*

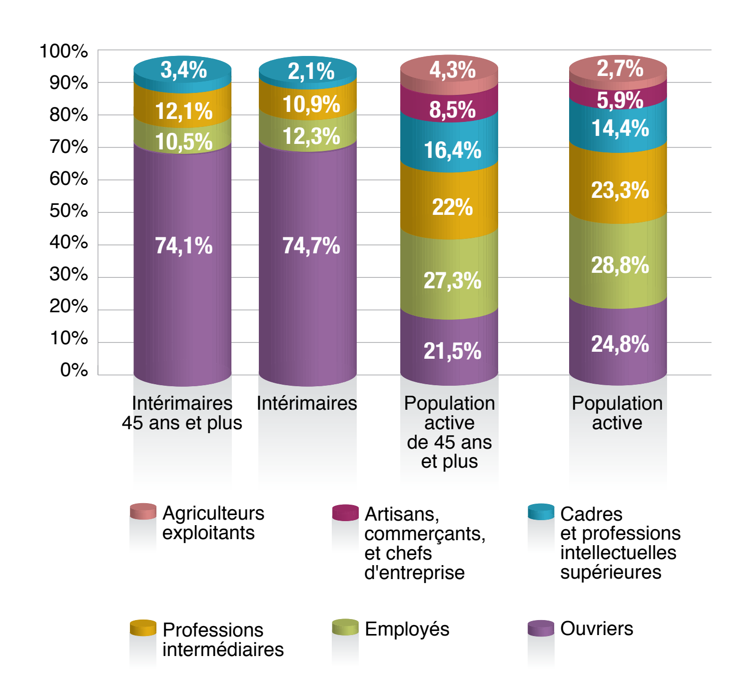
## Répartition par âge des intérimaires Seniors




*Source : Insee Enquête Emploi 2004*

Nous pouvons supposer que les intérimaires Seniors, travaillant à des postes majoritairement peu qualifiés, ont commencé à travailler jeunes. Sous réserve d'avoir obtenu toutes leurs annuités, ils peuvent donc prendre leur retraite plus tôt que la moyenne française.
Ces intérimaires Seniors progressent le plus au sein de l'intérim depuis une dizaine d'années.
Enfin, en termes de catégories socioprofessionnelles, les intérimaires Seniors, à l'image de l'ensemble des intérimaires, se retrouvent avant tout parmi les ouvriers et les employés.

## PCS comparées des intérimaires et de la population active




*Source : Insee «enquête Emploi» 2004*

La forte progression des Seniors dans l'intérim n'a pas changé, en profondeur, la structure des emplois.
L'intérim reste avant tout industriel ou BTP, en recrutant des ouvriers, et non des cadres : quand bien même les niveaux de qualification des intérimaires tendent à augmenter, l'offre de métiers en intérim reste dirigée vers des postes peu qualifiés. L'intérim propose peu d'emplois de niveau cadre, bien que ces emplois soient en très forte croissance : +11,4% par an en moyenne entre 1995 et 2005 selon les données DARES.
En 2004, les cadres représentaient 2,1% des intérimaires, proportion passant à 3,4% pour les intérimaires Seniors.



# Typologie des intérimaires Seniors

Partie 3

# Typologie des intérimaires Seniors

*Les entretiens approfondis réalisés auprès des 24 intérimaires et ex-intérimaires Seniors ont permis la construction d'une typologie des intérimaires en quatre catégories. Celle-ci a pu être ensuite vérifiée dans l'étude quantitative. La typologie repose sur trois axes :*

- *Histoire professionnelle*

Quel a été le déroulement de la carrière des intérimaires ? Ont-ils eu une carrière linéaire, avec peu d'employeurs ? Quel niveau de responsabilité ? Ceci doit permettre d'évaluer, de manière qualitative, la réactivité d'un intérimaire, sachant qu'une personne ayant eu de nombreux employeurs durant sa vie sera plus souple et plus adaptable.

- *Objectifs*

Rester en intérim ou obtenir un CDI, ces questions déterminent l'attitude par rapport au travail qu'ont les intérimaires. Ils peuvent être plus ou moins motivés par rapport à leur travail en intérim.

- *Comportement en intérim et dans la recherche d'emploi*

Nous avons évalué les chances de succès des différentes catégories d'intérimaires d'atteindre les objectifs fixés – comme retrouver un CDI ou rester en intérim.

Typologie des intérimaires Seniors

| | **Intérimaires « Professionnels » / par choix** | **Intérimaires entrepreneurs** | **Intérimaires hédonistes** | **Intérimaires de circonstance** |
|---|---|---|---|---|
| **Histoire professionnelle** | Beaucoup d'employeurs CDI / CDD / Intérim | Peu ou beaucoup d'employeurs | Beaucoup d'employeurs CDI / CDD / Intérim | Peu d'employeurs CDI |
| **Objectifs** | Trouver un emploi, tous contrats confondus (CDI / CDD / Intérim) | Créer son entreprise Changer de secteur / de métier | Aménager un travail à temps partiel pour dégager du temps libre | Trouver un CDI uniquement |
| **Chances de succès** | Fortes | Moyennes / fortes | Moyennes / fortes | Faibles / moyennes |
| **Attitudes professionnelles** | Forte motivation dans l'intérim Cherche aussi un CDI | Très forte motivation Profite des opportunités | Motivation moyenne Ne cherche pas nécessairement un CDI | Motivation déclinante avec l'âge Intérim utilisé comme un tremplin vers le CDI |

*Source : CREDOC, Enquête OTT*

L'étude quantitative a permis de valider la typologie esquissée précédemment, à travers les réponses à huit questions déterminantes.

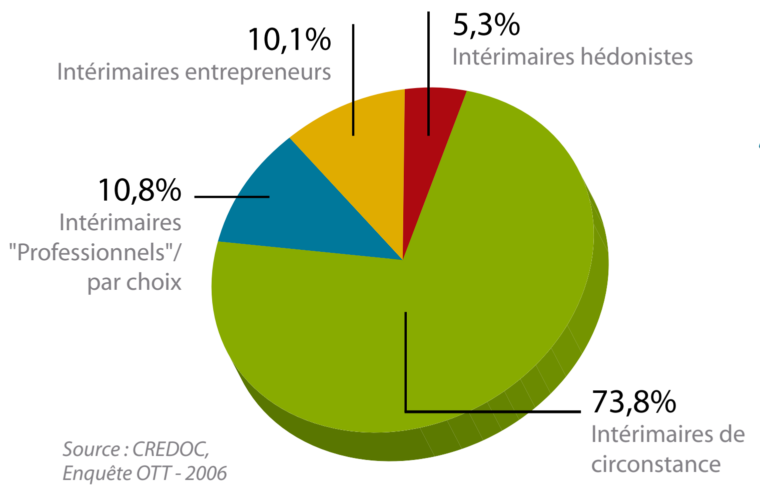
Les réponses ont été affectées d'un score, sachant qu'une question valait triple, considérée comme facteur différenciant de chaque catégorie d'intérimaire :

| | **Intérimaires « Professionnels » / par choix** | **Intérimaires entrepreneurs** | **Intérimaires hédonistes** | **Intérimaires de circonstance** |
|---|---|---|---|---|
| **1** - *Depuis le début de votre vie professionnelle, combien avez-vous signés de CDI ?* | 0 à 6 | 0 à 7 ou plus | 0 à 7 ou plus | 0 à 3 |
| **2** - *Pour quelle raison PRINCIPALE, selon vous, est-ce que vous n'avez pas trouvé un contrat de type CDI ?* | N'en veux pas | Peu d'offres, pas d'expérience, trop âgé, maladie, a déjà un CDI | N'en veux pas | Peu d'offres, pas d'expérience, trop âgé, maladie, a déjà un CDI |
| **3** - *Aujourd'hui, pour la suite de votre vie professionnelle, vous souhaitez :* | Trouver un CDI OU continuer à travailler en intérim | Créer son entreprise | Travailler en intérim OU prendre sa retraite | |
| **4** - *Combien de CV envoyez-vous en moyenne par semaine ?* | 0 à 2 | 0 ou 1 | 0 | 3 ou plus |
| **5** - *Quelle est la raison PRINCIPALE qui vous a amené à travailler en intérim ?* | Meilleure rémunération qu'en CDI | Découvrir de nouveaux métiers | Une période disponible OU s'arrêter quand on veut (3 et 7) | Volonté de travailler rapidement OU par défaut |
| **6** – *Dans combien d'agences d'intérim d'enseignes différentes vous êtes-vous inscrit ?* | < = 3 | < = 3 | < 5 | < 5 |
| **7** - *Sur l'année 2005, pendant combien de temps n'avez-vous pas travaillé, en comptant les vacances ?* | < 3 mois | < 3 mois | 7 mois ou plus | < 6 mois |
| **8** - *Quels sont les DEUX PRINCIPAUX avantages de l'intérim selon vous ?* | Mieux payé qu'un poste fixe OU simple pour s'inscrire | Intéressant pour voir des secteurs différents OU formateur pour apprendre de nouveaux métiers | Mieux payé qu'un poste fixe OU plus souple pour travailler / s'arrêter quand on veut | C'est utile pour retrouver un emploi fixe, car vous vous constituez un réseau OU simple pour s'inscrire |

*En couleur : facteur différenciant* *Source : CREDOC – Enquête OTT – 2006*

Au final, nous avons pu obtenir la répartition suivante des intérimaires :

RÉPARTITION DES INTÉRIMAIRES SENIORS SELON LA TYPOLOGIE




*Source : CREDOC, Enquête OTT - 2006*



## *Intérimaires « Professionnels » / par choix : **10,8%***

- Les intérimaires «Professionnels» / par choix ne souhaitent pas nécessairement trouver un emploi en CDI, et sont satisfaits de l'intérim. Le CDI reste une possibilité, si l'occasion se présente, mais pas une finalité. Ainsi seulement 51,8% d'entre eux sont inscrits à l'ANPE, le plus faible taux constaté, et ils ne sont que 27% à déclarer chercher du travail.

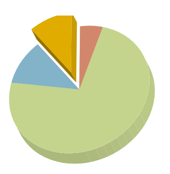
- Les intérimaires « Professionnels » / par choix sont très majoritairement des hommes, à 79%, du fait de leur sur-représentation dans le secteur de la construction : 43% des intérimaires « Professionnels » / par choix y travaillent, pour une moyenne de 27%. A l'opposé, ils sont faiblement représentés dans le tertiaire (23% contre 30%). Ce sont logiquement des personnes relativement diplômées, aux métiers de manœuvres dans le BTP ou d'ouvriers spécialisés dans l'industrie : 19,5% des intérimaires « Professionnels » / par choix sont bacheliers, contre une moyenne de 18,3%.

- Les intérimaires « Professionnels » / par choix ont souvent eu un parcours professionnel plus diversifié que l'ensemble des intérimaires, ce qui leur permet d'être en phase avec l'univers changeant de l'intérim. Plus souples, plus réactifs, ils sont plus pragmatiques et acceptent l'intérim en y voyant ses avantages : rapidité, réactivité, meilleur salaire si l'on travaille régulièrement. Leur professionnalisme transparaît dans leur conscience professionnelle.

> *« Je travaille toute l'année je n'ai jamais de trous. Je ne suis pas malheureux. Ce n'est pas parce que je suis intérimaire que je suis malheureux. »*
>
> INTÉRIMAIRE.

> *« J'ai toujours cherché à faire le mieux que je pouvais. »*
>
> INTÉRIMAIRE.





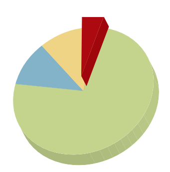
## *Les intérimaires Entrepreneurs : **10,1%***

• Les Entrepreneurs ont une attitude très constructive vis-à-vis de l'intérim : ils le prennent comme un apport dans leur vie professionnelle, leur permettant de développer de nouvelles compétences, de découvrir de nouveaux secteurs professionnels, bref, de continuer à apprendre. En ce sens, ils sont les entrepreneurs de leur vie, avec une attitude proactive très marquée. Ils ne vont pas tous créer leur entreprise, mais l'intérim aura été pour eux l'occasion de changer de cap professionnel, ce qu'ils ont déjà fait précédemment : 64% déclarent avoir « déjà connu une ou plusieurs reconversions professionnelles ».

• Leur but reste d'abord de trouver un emploi en CDI : ils sont 68% à être inscrits à l'ANPE, et 48% reconnaissent chercher un travail.

• Fait déterminant, les Entrepreneurs sont les intérimaires les plus diplômés : 30% sont au minimum bacheliers, dont 12% de bac+3, et seulement 30% de BEP / CAP. Nous avons affaire à des personnes soit disposant d'un bagage universitaire solide, soit d'autodidactes particulièrement entreprenants – 38% ne disposent au mieux que du BEPC.

• On retrouve principalement les Entrepreneurs dans le secteur tertiaire, qui emploie 43% d'entre eux. C'est par contre l'industrie qui les emploie le moins, avec seulement 31% d'intérimaires contre une moyenne nationale de 42%.



## *Les intérimaires Hédonistes : **5,3%***

• Les Hédonistes ont un rapport plus distant au monde professionnel. Celui-ci n'est qu'un moyen pour eux d'assurer leur existence, mais non un but en soi ; ils assument de travailler moins, et donc de gagner moins, pour dégager du temps au quotidien. L'intérim leur convient parfaitement : le choix du rythme de travail, en réalisant plus ou moins de missions, permet d'aménager son emploi du temps selon ses désirs.

• Nous retrouvons le plus souvent dans cette catégorie des personnes qui ne sont plus qu'à quelques annuités de leur retraite et qui prennent le temps de travailler à leur rythme jusqu'à la fin de leur vie professionnelle – rythme voulu ou subi. Ainsi les Hédonistes sont plus âgés que la moyenne : seulement 28% ont entre 45 et 49 ans. Ils sont aussi plus présents dans le secteur de la construction (35% contre 27%). Ce sont des intérimaires peu diplômés : seulement 9% de bacheliers, le score le plus bas, et une très forte représentation de CEP / BEP : 51% contre une moyenne de 33%.

• L'intérim est une solution adaptée à leurs besoins, mais qui n'est pas la seule : un CDI en temps partiel leur conviendrait parfaitement, aussi restent-ils 44% à déclarer chercher du travail, et 63% à être inscrits à l'ANPE, plus que les intérimaires « Professionnels » / par choix.



# Intérimaires de circonstance : **73,8%**

- Les intérimaires de circonstance regroupent près de 3/4 des intérimaires Seniors. Ce sont les individus qui n'ont pas nécessairement choisi l'intérim : ils s'y retrouvent suite à un aléa professionnel, un licenciement économique ou non économique.

- L'intérim apparaît comme une solution, plus ou moins évidente pour ces personnes qui se perçoivent avant tout comme des chercheurs d'emploi, et non des Intérimaires « Professionnels » / par choix.

- Rassemblant 73,8% de l'ensemble des intérimaires Seniors, les intérimaires de circonstance présentent les grandes caractéristiques de l'ensemble des intérimaires. En termes socio-démographiques, ils se distinguent peu : même âge moyen (49% ont 45-49 ans, 49% ont entre 50 et 54 ans), pas de secteur d'activité privilégié.

- Ils sont par contre un peu moins masculins que la moyenne, et a fortiori, que les autres intérimaires : 34% de femmes, pour une moyenne de 30%. Ils sont légèrement moins diplômés que la moyenne : 16,8% des intérimaires de circonstance sont bacheliers, pour une moyenne de 18,3% (hors bac professionnel).

- Les intérimaires de circonstance ne souhaitent pas poursuivre leur vie professionnelle en intérim, aussi sont-ils fréquemment inscrits à l'ANPE, plus que la moyenne, à 75%. Ils sont 57% à chercher du travail, ce qui n'est le cas que de 52% des intérimaires.

- Au final, pour les intérimaires de circonstance, l'intérim est un compromis entre le chômage et le CDI, mais pas une fin en soi .

*" En 1998, j'ai pris un grand coup. Le licenciement économique, c'était un prétexte. On m'a trop demandé, trop de responsabilité, et ça n'a plus suivi, à un moment. (...). Je recherche du travail activement, j'ai répondu à des centaines d'offres. J'ai même dégradé mon CV pour répondre à des offres pour lesquelles je suis trop qualifié. Et ça n'a pas marché, d'ailleurs, ça n'a servi à rien. Finalement, j'en suis venu à l'intérim – mais tardivement. "*

Intérimaire demandeur d'emploi.

*" Si j'avais pas eu mon CDI, j'aurais continué en intérim. Et si je retourne au chômage, je reviens en intérim. "*

Ex-intérimaire.





# Quelle image de l'intérim ?

Partie 4

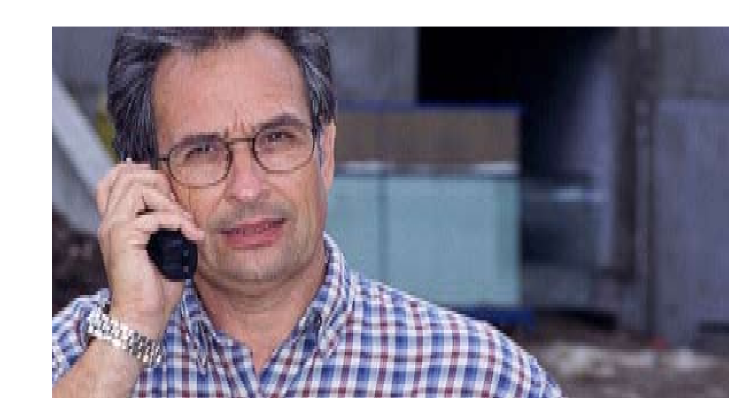
# Le regard des Seniors intérimaires sur l'intérim

*Près de 8 intérimaires Seniors sur 10 déclarent bien vivre leur situation d'intérimaire. 42% vivent très bien l'intérim et 36% plutôt bien. Seuls 5% le vivent très mal.*

L'intérim présente des spécificités sectorielles. Il concerne majoritairement des métiers peu qualifiés dans l'industrie et la construction.

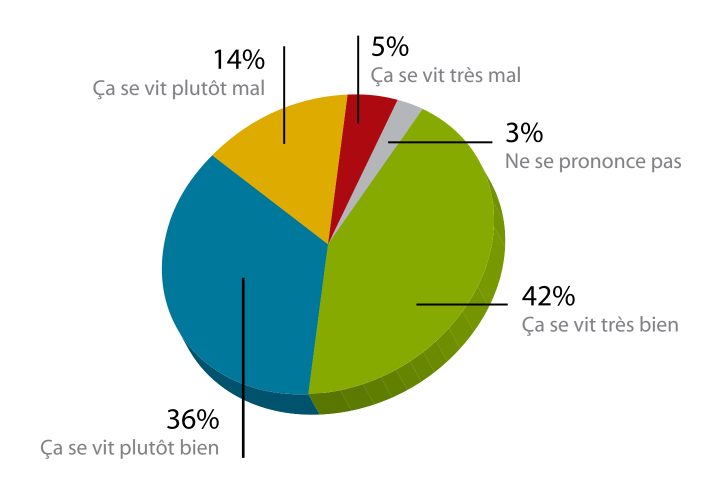
Aussi le tertiaire pèse-t-il seulement pour 33% de l'intérim, contre 72,3% dans l'ensemble de la population, quand l'industrie, 1er employeur de l'intérim, embauche 45,8% des intérimaires, suivis par la construction, avec près de 21% des intérimaires.

Ces deux secteurs représentent respectivement 6,4% et 17,1% de la population active occupée.



## Pour vous, être intérimaire, ça se vit comment, par rapport aux amis, à la famille ?




*Source : CREDOC – Enquête OTT - 2006*



# **Avantages** *de l'intérim*

*L'intérimaire qui se débrouille bien, cela peut être aussi une porte ouverte vers le CDI. Même, parfois, l'intérim, c'est un moyen de tester un gars pour un emploi ensuite en CDI. Je dirais que 70% des intérimaires avec qui je travaille dans une société, c'est de la pré-embauche. En fait, l'intérim il n'est pas tant dû à un excès de travail momentané qu'au fait de prévoir une pré-embauche.*

CDD, EX-INTÉRIMAIRE.

> **C'est d'abord un moyen efficace pour retrouver un emploi fixe en se constituant un réseau de relations professionnelles** (36%). Les Seniors souhaitent souvent que l'intérim soit un tremplin vers un CDI ou un CDD. 57% des intérimaires espèrent, en effet, trouver un CDI pour la suite de leur vie professionnelle. Dans ce but, les intérimaires Seniors plébiscitent les missions d'intérim longues. Cela explique que 38% d'entre eux estiment que leurs missions sont trop courtes.



*L'intérim est une bonne chose, au fond. Ca permet d'avoir des relations en entreprise. L'intérim vous aide, c'est un pied dans l'entreprise. Je ne suis pas fait pour être demandeur d'emploi professionnel. Ca peut être un tremplin pour occuper un poste qui me correspond plus.*

INTÉRIMAIRE.

*C'est mieux payé. Dans mon snack, il y a des cuisiniers qui ont refusé des CDI car ils gagnent plus en intérim. Mais ce sont des jeunes. Ils ont 25/30 ans. Ils se sentent plus libres. Ce n'est pas mon idée à moi.*

CDI, EX-INTÉRIMAIRE.

> L'intérim permet également **d'obtenir un salaire plus élevé** (35%). C'est le plus souvent le cas pour les intérimaires « Professionnels » / par choix, à l'intensité d'emploi plus élevée.

*L'intérim, c'est un choix. C'est ma vie. On gagne bien sa vie et on est libre.*

DEMANDEUR D'EMPLOI, EX-INTÉRIMAIRE.

*Je fais plutôt des missions d'un ou deux mois mais j'ai aussi fait des missions longues (1,5 an à Bagneux). Ce que j'aime, c'est de pouvoir faire en fonction de moi pour me garder du temps. Je dis mes disponibilités.*

CDI, EX-INTÉRIMAIRE

*L'intérim, c'est le choix de rentrer et de sortir d'une boîte. C'est un choix de liberté.*

DEMANDEUR D'EMPLOI, EX-INTÉRIMAIRE.

> Les Seniors apprécient également l'intérim pour **sa souplesse**. Ils peuvent choisir leurs missions ainsi que le rythme auquel ils travaillent dans l'année (33%).



*J'ai décidé de refaire de l'intérim. J'en avais fait au tout début de ma vie professionnelle. Je voyais cela comme un bon tremplin pour commencer pour me remettre dans le bain. J'y suis depuis 98. C'était aussi un choix personnel parce que, comme j'avais acheté une maison, j'avais besoin de temps pour la retaper.*

INTÉRIMAIRE.

## ***Avantages** de l'intérim (suite)*

*« J'ai beaucoup appris, énormément, dans les différentes sociétés, dans des secteurs d'activité différents, dans de petites et de grandes entreprises. Cela aide à faire un choix du secteur dans lequel on veut aller. On apprend les nouvelles technologies, Internet, les logiciels, de nouvelles façons de travailler, les rapports humains sont aussi très enrichissants. »*

CDD, EX-INTÉRIMAIRE.

> Les Seniors aiment également la **diversité des missions** proposées. En multipliant les expériences, les missions d'intérim permettent aux Seniors de **découvrir de nouveaux secteurs** (22%), de **se former à un nouveau métier** (14%) ou de **se mettre à niveau.** Les missions d'intérim permettent d'acquérir de nouvelles compétences et de se confronter à de nouvelles méthodes de travail.

*« Pour moi, l'intérim c'était un moyen de me remettre à niveau parce qu'en 12 ans dans une même entreprise, on perd beaucoup. J'avais besoin de me remettre à niveau sur le plan humain, social et sur celui de l'adaptabilité. »*

INTÉRIMAIRE.

*« Je suis contente de l'Intérim. Je leur dis merci. Sans eux jamais je n'aurais acquis l'expérience nécessaire à la création de mon entreprise. Vous apprenez énormément si vous ne vous cantonnez pas à faire bêtement votre travail. »*

CRÉATEUR D'ENTREPRISE, EX-INTÉRIMAIRE.

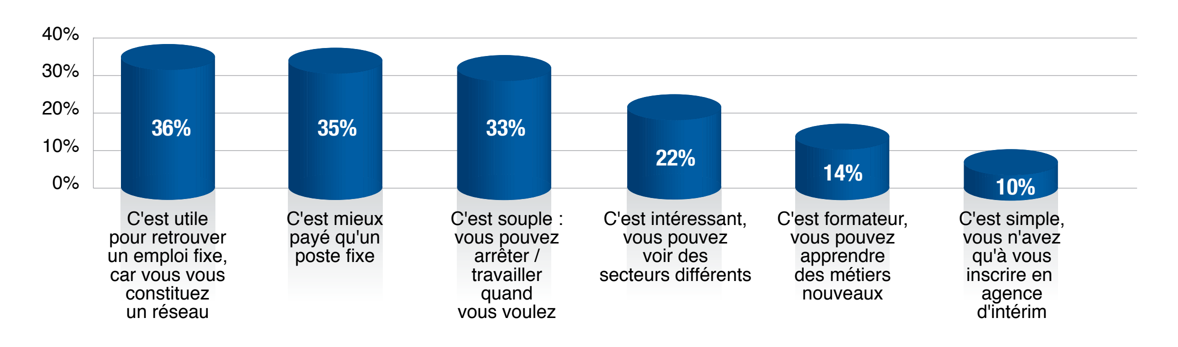




### QUELS SONT LES AVANTAGES DE L'INTÉRIM POUR VOUS ?



Base : 804 intérimaires
(plusieurs réponses possibles)




*Source : CREDOC – Enquête OTT - 2006*

*J'avais besoin d'argent et de travail. D'où l'intérim. Je suis allé chez « X » qui m'a trouvé tout de suite du travail.*

INTÉRIMAIRE.

*Les agences d'intérim sont moins regardantes sur l'âge. Elles s'occupent de l'expérience.*

INTÉRIMAIRE.

> L'intérim est **un moyen simple de trouver un emploi** (10%).



*Pour moi qui n'ai pas de formation particulière, cela me permet facilement de trouver du travail. Avec toutes mes expériences je fais adaptable. Et puis, on peut changer si ça ne va pas. Alors que quand vous êtes embauché, c'est dur de changer.*

INTÉRIMAIRE.

> Les avantages perçus de l'intérim dépendent fortement de la **catégorie socioprofessionnelle**.

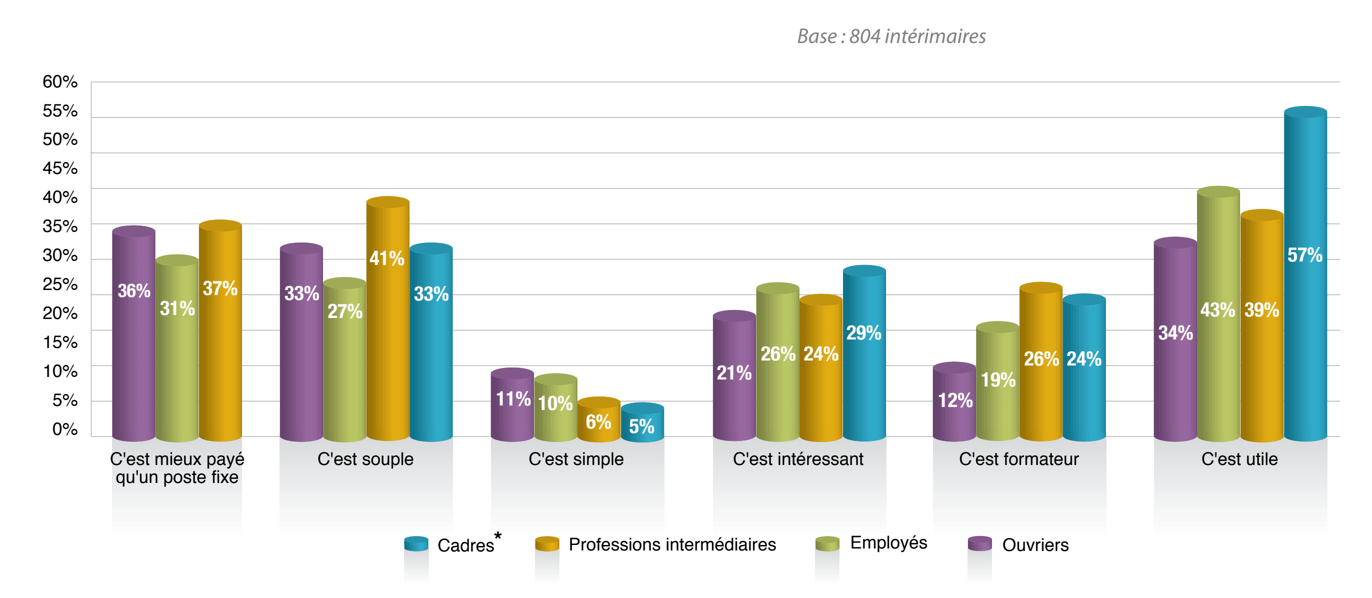
- Les cadres sont les plus nombreux à estimer que l'intérim est un tremplin pour retrouver un poste fixe, contrairement aux ouvriers (57% contre 34%).

- A l'inverse, aucun cadre n'estime que l'intérim est mieux payé qu'un poste fixe, alors que c'est le cas de 36% des ouvriers.

- La souplesse de l'intérim est quant à elle évoquée par une proportion assez proche d'intérimaires, quelle que soit leur PCS (33% des ouvriers et des cadres, 27% des employés).

## QUELS SONT LES AVANTAGES DE L'INTÉRIM POUR VOUS ? (PAR PROFESSION)

*Base : 804 intérimaires*




** échantillon non représentatif du fait de sa faible taille*

*Source : CREDOC – Enquête OTT - 2006*

*Je ne voulais pas sortir trop longtemps du monde du travail. Après, c'est plus dur d'y retourner. On a moins envie.*

Intérimaire.

> Lors de la phase qualitative, les personnes interrogées évoquaient également le fait que l'intérim constitue un moyen **efficace d'insertion sociale et professionnelle. Il permet de garder un rythme de vie en phase avec la société** et de pouvoir affronter le regard des autres plus facilement qu'en période de chômage.

*L'intérim, pour quelqu'un de 50 ans, c'est bien pour retrouver de l'emploi parce que chercher de l'emploi dans son même métier, il ne trouvera pas. Et s'il fait de l'intérim, il apprendra autre chose et cela l'empêchera de rester au chômage. Si ce n'est pas le cas, il est mort. S'il reste chez lui pendant une année, il va avoir ses habitudes. Il faudra le rééduquer, le prendre par la main. Il ne saura plus ce que c'est que de bosser, de se lever le matin. Au bout d'un an, il sera incapable de travailler. Puis ce sera la descente aux enfers.*

CDD, ex-intérimaire.

## **Inconvénients** de l'intérim

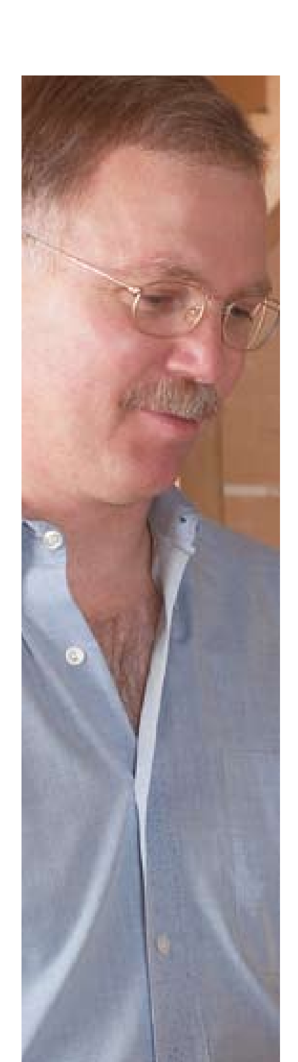
Malgré les efforts des partenaires sociaux et la mise en place de dispositifs facilitant le quotidien des intérimaires, l'intérim comporte cependant des aspects « négatifs ». Pour les Seniors, le principal inconvénient de l'intérim consiste dans **l'absence de vision à long terme inhérente à ce mode d'emploi**.

> Les intérimaires Seniors regrettent que l'intérim ne soit **pas assez stable et qu'ils ne soient jamais sûrs de travailler** (54%).

> L'absence de contrat fixe de type CDI **rend difficile la vie quotidienne** (44%). Les intérimaires éprouvent des difficultés à contracter un crédit.

Lors de la phase qualitative, deux autres difficultés apparaissaient :

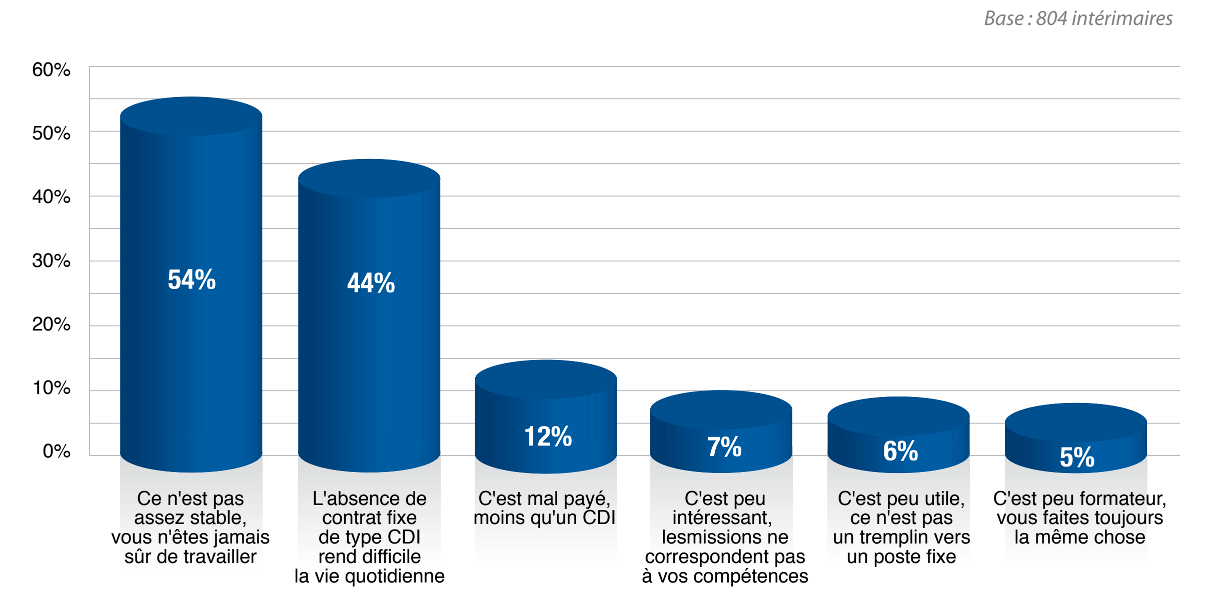
> **L'intégration dans les entreprises utilisatrices est parfois difficile**. Du fait qu'on leur confie des tâches qu'ils jugent comme moins gratifiantes, les intérimaires peuvent parfois vivre difficilement leur intégration dans l'entreprise utilisatrice car ils ont l'impression d'être des salariés moins considérés. Ce sentiment peut également être le cas quand l'intérimaire a le sentiment d'être perçu par les salariés de l'entreprise utilisatrice comme servant à évaluer leurs compétences.



> L'intérim nécessite de **fortes capacités d'adaptation**. A chaque mission, les intérimaires doivent se remettre en cause, s'adapter à de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux logiciels, de nouveaux collègues. Cette exigence d'adaptation inhérente aux missions d'intérim pèse sans doute plus aux Seniors qu'aux jeunes.

## Quels sont les inconvénients de l'intérim pour vous ? (deux inconvénients maximum)

*Base : 804 intérimaires*




*Source : CREDOC – Enquête OTT - 2006*

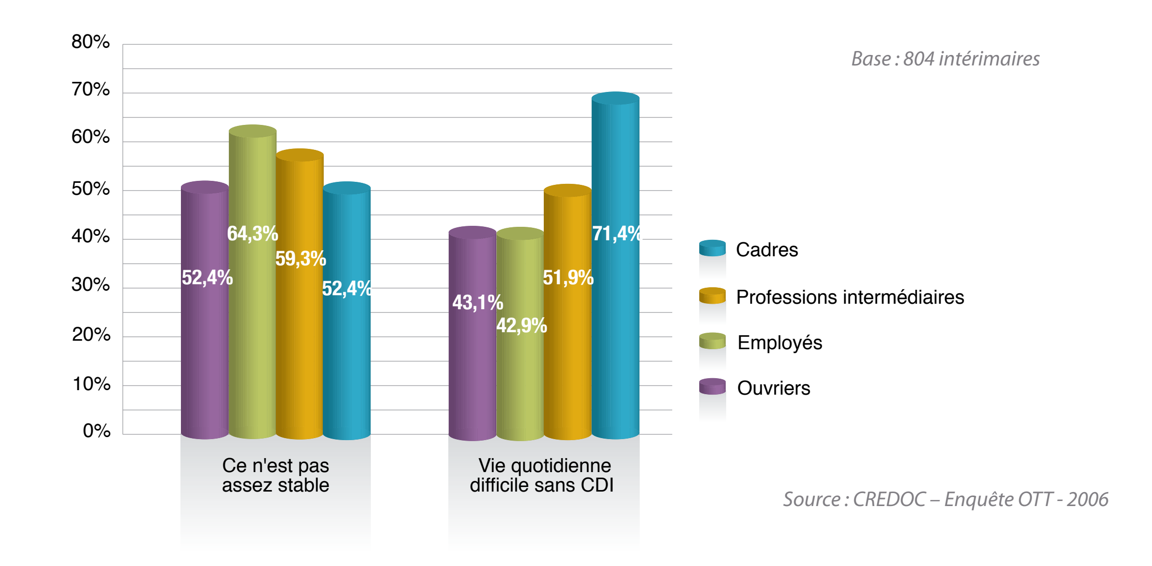
En **termes sociodémographiques**, les ouvriers s'avèrent relativement moins critiques sur l'absence de stabilité du parcours professionnel en intérim que les autres catégories de salariés.

> 52% des ouvriers estiment que l'intérim n'est pas un contrat de travail assez stable, contre 64% des employés.

> 43% des ouvriers pensent que l'absence de contrat fixe rend difficile la vie quotidienne, contre 71% des cadres.

## Quels sont les inconvénients de l'intérim pour vous ? (deux inconvénients, selon la profession)

*Base : 804 intérimaires*




*Source : CREDOC – Enquête OTT - 2006*

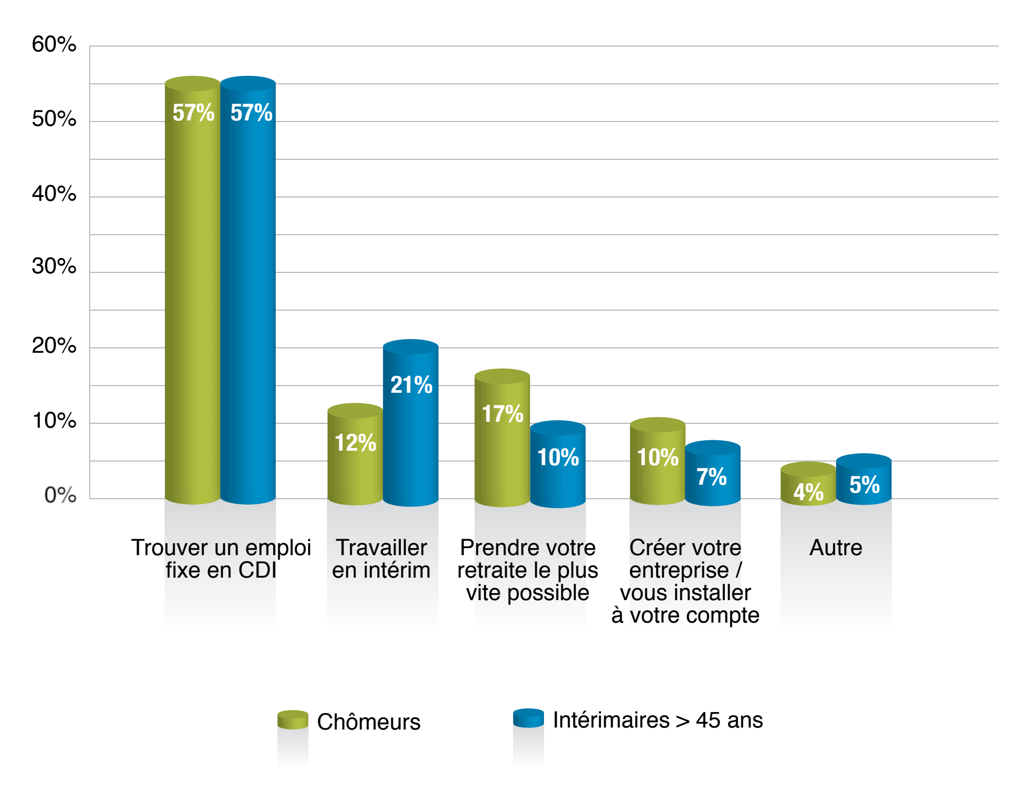
# Le regard des Seniors n'ayant jamais été intérimaires sur l'intérim

*Les Seniors demandeurs d'emploi qui n'ont pas effectué de missions d'intérim souhaitent retrouver un CDI notamment parce que la stabilité de ce type de contrat de travail leur paraît préférable à l'absence de vision à long terme inhérente aux contrats en intérim.*

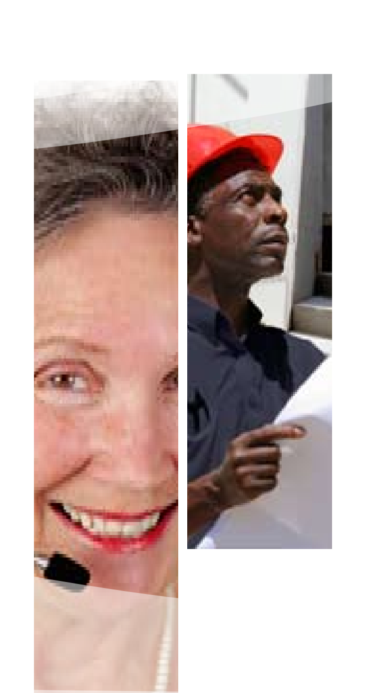
Néanmoins, les demandeurs d'emploi ne sont pas plus nombreux que les intérimaires à souhaiter terminer leur vie professionnelle en bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée (57% chacun(1)).

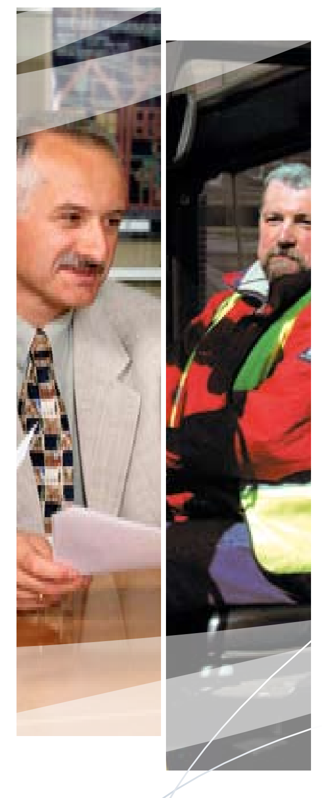
(1) La frontière entre demandeurs d'emploi et intérimaires est loin d'être imperméable. L'enquête qualitative a montré que les demandeurs d'emploi ont pour beaucoup déjà connu des périodes d'intérim. A l'inverse, les intérimaires ont également connu des périodes de chômage.

## Aujourd'hui, pour la suite de votre vie professionnelle, vous souhaitez...




*Source : CREDOC – Enquête OTT - 2006*





# Le regard des entreprises utilisatrices

Partie 5

# Les avantages de l'intérim

*Pour les entreprises utilisatrices, l'intérim comporte de nombreux avantages. Il constitue la meilleure réponse en cas d'un pic d'activité ou d'un manque ponctuel, saisonnier ou récurrent de main d'œuvre. L'activité des entreprises étant de plus en plus soumise à une logique de flux tendus, les entreprises doivent être de plus en plus flexibles et réactives, tant en termes de produits qu'en termes de main d'œuvre. L'intérim représente donc, pour elles, un outil pertinent, gage de :*

## Souplesse

*« Je suis plus favorable à l'intérim car je m'adapte plus facilement grâce à ça. On a plus de souplesse. »*

Responsable d'exploitation,
Grande Entreprise de logistique, entreprise utilisatrice.

*« C'est beaucoup plus souple que les CDD ou CDI. Donc c'est très intéressant pour nous. »*

Responsable Ressources Humaines,
Grande Entreprise, Industrie, entreprise utilisatrice.

## Facilité

*« Nous ne ferons pas de CDD parce que c'est nous qui ferions les contrats, les fiches de paie, donc nous aurions plus de travail administratif. En plus, la rupture n'est pas facile. Tandis que l'intérim s'occupe de tout, même si c'est plus cher. »*

Directeur d'agence, PME, Construction,
entreprise utilisatrice.

*« L'intérim est la solution la plus simple pour des périodes de congés payés ou de surcroît d'activité. Nous ne nous occupons de rien. Tout est pris en charge par la société d'intérim. »*

Gérante, TPE, Industrie, entreprise utilisatrice.

## Rapidité

*« Il y a une grande disponibilité et un grand choix de candidats. Ca répond à un besoin rapide. C'est plus souple et plus flexible dans la mesure où dès qu'on exprime un besoin, il est très rapidement satisfait. »*

Responsable ressources humaines,
PMI, Industrie, entreprise utilisatrice.

*« Dans notre activité, on a très souvent des demandes ponctuelles. Donc, pour gérer l'immédiateté, l'intérim c'est très bien. »*

Assistante ressources humaines,
PMI, Industrie, entreprise utilisatrice.

*« C'est plus souple et plus facile. On ne peut pas avoir un CDD au pied levé, ce que permet l'intérim. »*

Responsable du personnel,
PME, Services, entreprise utilisatrice.



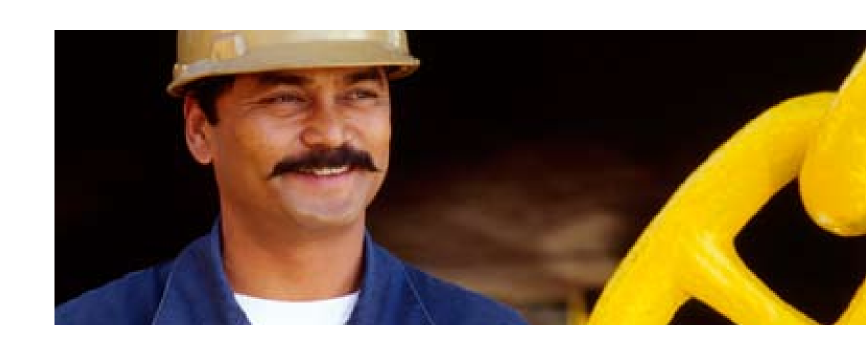
*Il y a des gens dans l'intérim qui sont très compétents. Pour exemple, la personne qui est en poste là bas est encore intérimaire. Mais pour la fin de l'année, elle sera agent de maîtrise.*

RESPONSABLE D'ENTREPÔT, PME, SERVICES, ENTREPRISE UTILISATRICE.

Ces avantages en termes de gestion des ressources humaines ne seraient rien si l'intérim n'était perçu comme un moyen efficace pour recruter des personnes compétentes.

L'intérim peut également être utilisé par les entreprises pour tester un salarié en vue de l'embaucher.

L'intérim n'est plus seulement envisagé comme une réponse efficace dans le cadre d'un pic d'activité ou d'un manque ponctuel, saisonnier ou récurrent de main d'œuvre mais aussi comme un moyen de tester des candidats pour un poste fixe en entreprise.



*Je pense que c'est une bonne solution. Cela permet de connaître la personne, de voir sa façon de faire, quelles sont ses relations avec le personnel, s'il est facile pour elle de s'intégrer et si les autres employés l'acceptent. Ce n'est pas une période d'essai mais c'est encore mieux, puisqu'une mission peut durer plusieurs mois.*

GÉRANT, TPE, CONSTRUCTION, ENTREPRISE UTILISATRICE.

*Ca nous permet de découvrir de bons éléments. Les CV, ce sont essentiellement de jeunes étudiants. En intérim, l'avantage, c'est qu'on les met tout de suite sur un chantier et on voit ce qu'ils savent faire.*

RESPONSABLE DU PERSONNEL, PMI, INDUSTRIE, ENTREPRISE UTILISATRICE.

*C'est une question de pratique. On a des partenaires d'agence d'intérim qui peuvent nous fournir des candidatures qu'ils ont sélectionnées et qu'ils ont testées. En contrepartie, on les prend en intérim pour un petit moment. C'est un aspect pratique, ça fonctionne bien. L'intérim c'est le plus souvent en vue d'embauches.*

ASSISTANTE RESSOURCES HUMAINES, PMI, INDUSTRIE, ENTREPRISE UTILISATRICE.

# Les avantages des Seniors intérimaires

*Les entreprises utilisatrices reconnaissent de nombreuses qualités aux intérimaires Seniors. Il s'agit en général des mêmes qualités que celles qu'ils trouvaient chez les Seniors en général.*

Toutefois, certaines prennent de l'importance dans le cadre de l'intérim.

> **L'expérience acquise** constitue le principal avantage. Elle permet aux intérimaires Seniors de **comprendre rapidement les tâches** auxquelles l'entreprise les destine.

> Les Seniors intérimaires ont **une attitude positive** face à l'emploi, avec une forte motivation. Ce sont des travailleurs sérieux auxquels l'entreprise peut accorder sa confiance. Ils sont ponctuels et assidus.

Ces aspects semblent moins entrer en ligne de compte dans le processus d'évaluation que des dimensions plus facilement évaluables comme les compétences techniques ou le diplôme.

**Deux raisons principales expliquent cette attitude positive face à l'emploi**. Pour les entreprises utilisatrices, les Seniors intérimaires sont conscients des difficultés qu'ils rencontrent pour trouver un emploi.



Dès lors, ils désirent faire leurs preuves, montrer à l'entreprise tout le bénéfice qu'elle peut retirer de leur embauche. Ce comportement s'inscrit dans leurs valeurs : pour ces générations, la place du travail dans la vie est plus importante que pour les jeunes de moins de 30 ans.

# *Un discours neutre ou positif face à l'âge qui pourrait même parfois constituer un avantage*

*Le discours tenu par les entreprises utilisatrices sur les salariés Seniors se veut neutre. L'âge n'est pas un critère dominant pour le recrutement.*

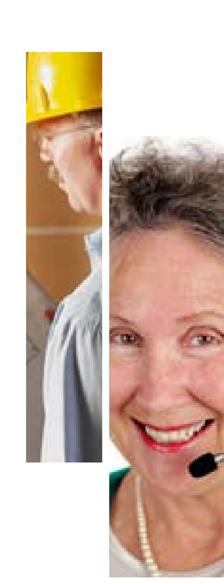
Les critères principaux sont les compétences et l'attitude motivée face au poste. Selon les DRH, les Seniors développeraient une **attitude plus réfléchie**, plus posée, particulièrement adaptée à certaines tâches dans l'entreprise. Ils apporteraient une **expérience et un savoir-faire** – mais pas assez valorisés. Les Seniors ont été confrontés au cours de leur vie professionnelle à de nombreuses situations différentes.

Leur pratique professionnelle leur permet de mieux analyser celles-ci et de trouver l'attitude correspondant à chacune d'entre elles avec une plus grande autonomie.

Enfin les Seniors constituent **le relais par lequel les compétences transitent vers les jeunes**. Ils ont un rôle de formation et d'accompagnement à jouer face aux jeunes.

L'entreprise peut tirer profit de cette transmission et gagner en efficacité. Ce rôle apparaît encore peu valorisé par les entreprises utilisatrices, notamment dans les plus grandes. En effet, l'objectif des DRH reste souvent de rajeunir la pyramide des âges plutôt que de prendre en compte les avantages qu'un senior peut apporter à une équipe.

De plus, du fait de leur position dans le cycle de vie, les Seniors ont une réelle disponibilité au travail. Les enfants sont autonomes. Les contraintes liées à la vie de famille s'estompent.



# Une attitude a priori défavorable pour les Seniors ...

## *Au-delà de ces critères objectifs, les entreprises utilisatrices montrent une **attitude plus favorable aux jeunes**.*

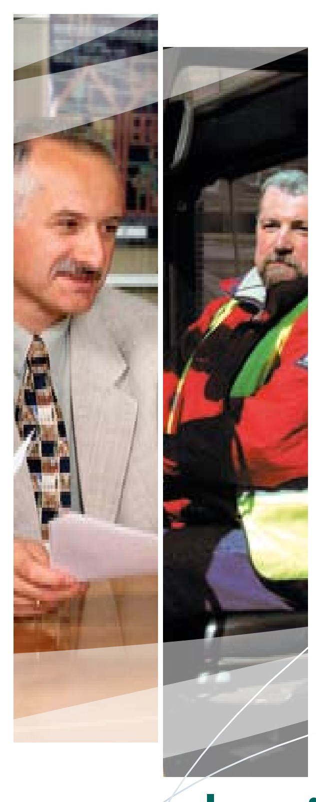
Dans une société valorisant les jeunes, embaucher des Seniors peut entraîner le risque, pour une entreprise, d'apparaître moins dynamique que ses concurrentes.

Engager des Seniors pose problème à certains responsables des ressources humaines alors même qu'ils s'attachent à contrer le vieillissement naturel de la pyramide des âges des salariés de l'entreprise. Recruter des Seniors irait à l'encontre de cette stratégie.

Bien que non évoqué dans les interviews, **le niveau de diplôme plus faible des Seniors**, par rapport aux plus jeunes, pourrait militer en leur défaveur. Ceci pourrait être en partie résolu par un système de validation des savoir-faire de type VAE (Validation des acquis de l'expérience) ou CQP (Certificat de qualification professionnelle).

# ... mais une attitude qui pourrait changer peu à peu

Mis en application, les propos optimistes des entreprises pourraient inverser cette tendance. Ainsi, les Seniors ne sont pas que des *« has been » (citation d'un intérimaire)*, mais des individus disposant d'une réelle capacité à intéresser les entreprises.

# Les relations ETT - Seniors intérimaires

Partie 6

# L'image des Seniors par les entreprises de travail temporaire (ETT)

*Pour les entreprises de travail temporaire, comparativement aux jeunes,* ***l'arrivée de Seniors n'ayant jamais été intérimaires est un phénomène récent.***

Ces derniers n'ont, par le passé, pas travaillé en intérim, car ils avaient le sentiment que cela ne leur permettrait pas de trouver un CDI, objectif généralement poursuivi en matière de recherche d'emploi.

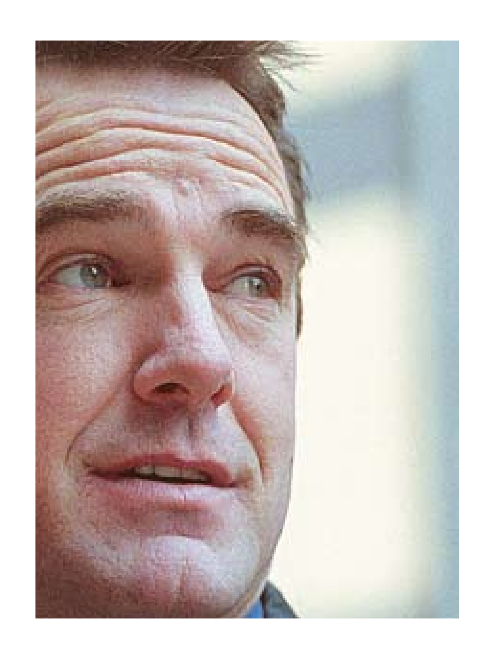
Lors de leur inscription, les Seniors apparaissent souvent démotivés. Le rôle de l'agence d'intérim consiste d'abord à les valoriser, à les motiver à nouveau par rapport à l'emploi. Les Seniors ayant occupé des postes à responsabilités sont les plus critiques face à l'intérim.

*« Les Seniors n'arrivent pas avec une très bonne image de l'intérim. S'ils viennent, c'est parce que le reste n'a pas marché, ils ont envoyé des lettres de candidature sans réponse, ils arrivent défaitistes. »*

Entreprise de travail temporaire.

*« Je passe d'abord du temps à les motiver, à leur dire que leur profil est intéressant. »*

Entreprise de travail temporaire.



Les entreprises de travail temporaire ont une appréciation des Seniors très proche de celles des entreprises utilisatrices. Elles leur reconnaissent des qualités, aux premiers rangs desquelles se trouvent :

## Leur expérience

Les Seniors connaissent leur travail. Ils apportent une réelle expérience dans l'entreprise. Avantage non négligeable lors de missions courtes, ils sont directement opérationnels.

*« Le senior intérimaire passe bien parce qu'il connaît son job. Il est débrouillard, malin, etc. Je le dis aussi pour le secrétariat. »*

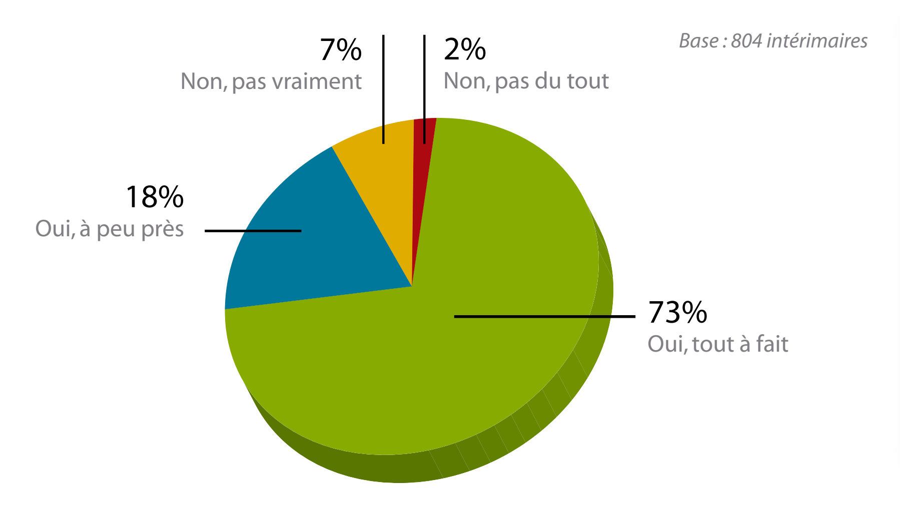
Responsable Ressources Humaines,
Grande Entreprise, Industrie, entreprise utilisatrice.

## Leur fiabilité

Ayant envie de travailler, ils désirent faire leurs preuves dans le but d'obtenir un CDI dans l'Entreprise Utilisatrice les embauchant. Convaincus de la valeur du travail, les Seniors sont des salariés fiables, ponctuels, assidus. En général, les entreprises utilisatrices ne se plaignent pas des Seniors.

# La relation avec les ETT vue par les intérimaires Seniors

## Globalement êtes-vous satisfait de l'agence d'intérim avec laquelle vous travaillez le plus ?




Source : CREDOC - Enquête OTT 2006

Les Seniors sont à 91% satisfaits de la relation qu'ils entretiennent avec les agences d'intérim (73% tout à fait et 18% à peu près satisfaits). Seulement 9% montrent de l'insatisfaction.

Par ailleurs, 91% des intérimaires estiment par exemple que les relations avec les chargés de recrutement sont très bonnes (44%) ou plutôt bonnes (47%).

Les motifs de satisfaction se construisent autour de deux pôles :

> Le premier concerne les missions proposées :

- Leur objectif principal étant de travailler, les intérimaires Seniors apprécient que l'agence d'intérim leur **propose régulièrement des offres de missions** (38%) ;
- Les **missions réalisées sont intéressantes** (14%) ;
- Les **missions sont bien payées** (11%).

> Le second motif de satisfaction concerne la **relation instaurée entre l'agence et l'intérimaire** :

- Le contact avec les salariés permanents de l'agence est bon (22%) ;
- L'agence est souvent en contact avec eux, même si elle n'a pas de mission à leur proposer (10%).



**Les intérimaires sont attentifs à la qualité de la relation instaurée avec les salariés permanents** des agences d'intérim.

En effet, pour eux, les salariés permanents représentent leur employeur, l'élément de stabilité dans une vie professionnelle rythmée par des missions effectuées dans différentes entreprises pour des durées plus ou moins courtes et ponctuées de périodes d'inactivité plus ou moins longues et choisies.

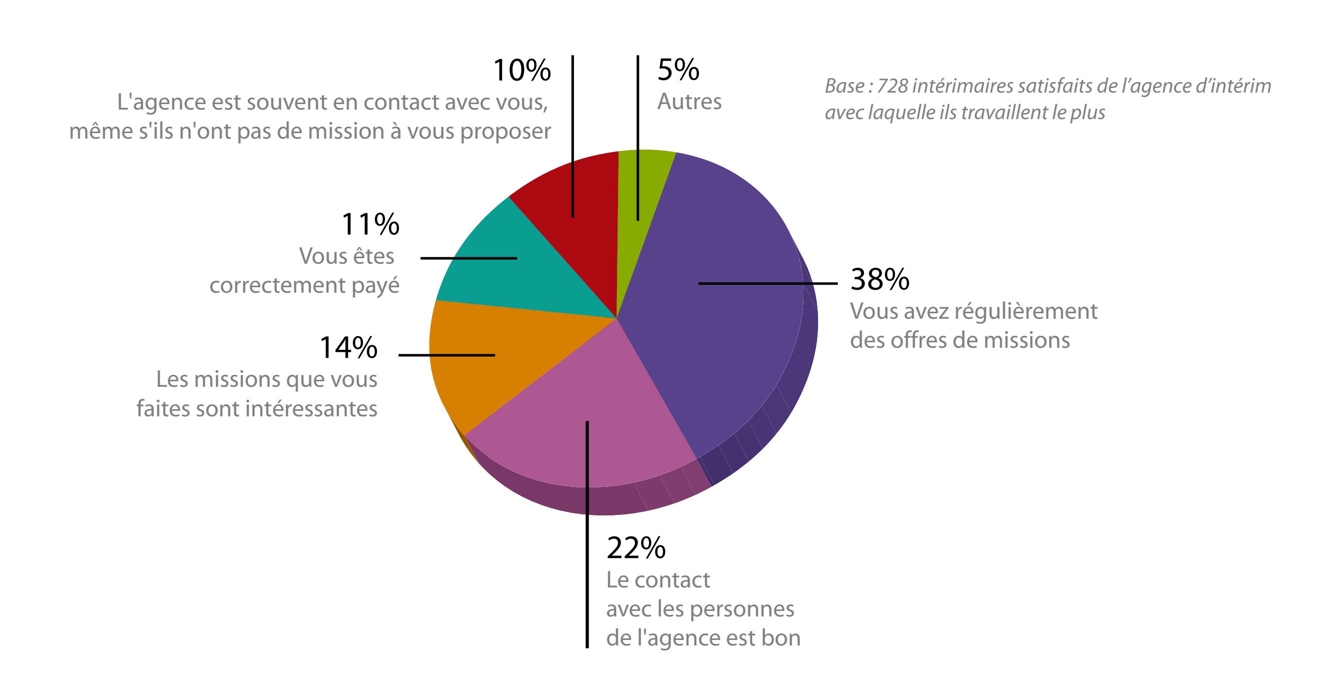
Les intérimaires accordent donc beaucoup d'importance à l'écoute et à l'accompagnement que leur accorde l'entreprise de travail temporaire.



> *Dans l'intérim, les gens s'occupent de moi. C'est lié à la personne, déjà – on s'entend bien ou pas avec une personne au sein de l'agence. C'est lié au rapport avec le responsable d'agence. Et puis, la société a pour objectif de trouver des clients, de placer ses intérimaires. Si vous marchez bien, l'agence vous propose autre chose.*
>
> Intérimaire.

> *L'intérim, j'ai trouvé ça plus sérieux. C'est comme aller voir son patron, dans la petite agence de Clichy-sous-Bois. J'arrivais le matin, j'attendais une mission, et je partais tout de suite.*
>
> Ex intérimaire.

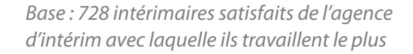
## Pour quelle raison êtes-vous satisfait de votre agence d'intérim ?

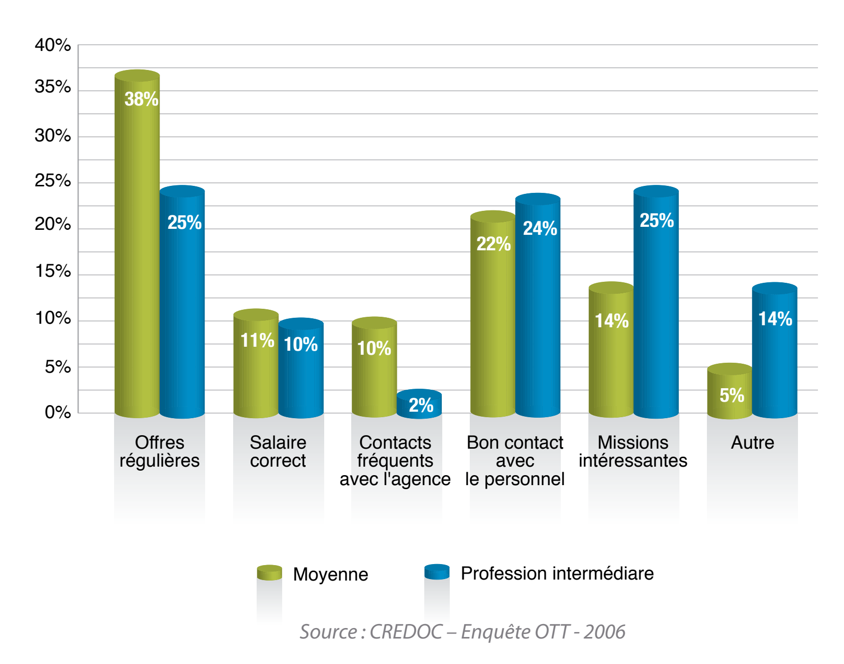



*Source : CREDOC – Enquête OTT - 2006*

Les intérimaires exerçant des professions intermédiaires sont moins nombreux à être satisfaits du nombre de missions proposées (25%, contre 35%). Ils sont, par contre, nettement plus nombreux à estimer ces missions intéressantes.

## Pour quelle raison êtes-vous satisfait de votre agence d'intérim ?




Source : CREDOC – Enquête OTT - 2006

*Tout est question d'état d'esprit. Moi, je ne refuse rien. Je montre que je sais faire mon travail, que j'en veux. A partir de là, je n'ai pas de souci avec mon âge. Au contraire.*
Intérimaire.

*Si le boulot ne me plait pas je vais voir le directeur de l'agence. On s'entend bien. Il m'a toujours trouvé du boulot quand j'en avais besoin.*
Intérimaire.

*La société de restauration où je suis, avant, ils appelaient mon agence d'intérim, et ils voulaient toujours travailler avec moi, uniquement.*
Ex-intérimaire.

**Les Entreprises de travail temporaire sont exigeantes** face aux candidats à l'intérim. Si ces derniers attendent des missions et de l'écoute de la part des agences d'intérim, ils savent qu'ils ne les obtiendront qu'en leur montrant un profil particulièrement attractif.

C'est notamment le cas des intérimaires au début de leur relation avec leur agence d'intérim, afin de mettre en évidence leurs compétences mais aussi leur disponibilité et leur capacité d'adaptation.

Ces dispositions constituent ce que les intérimaires appellent un « *état d'esprit* » ou une « *culture* » de l'intérim.

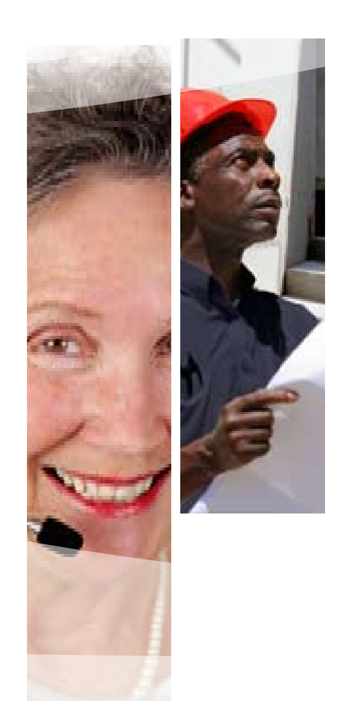
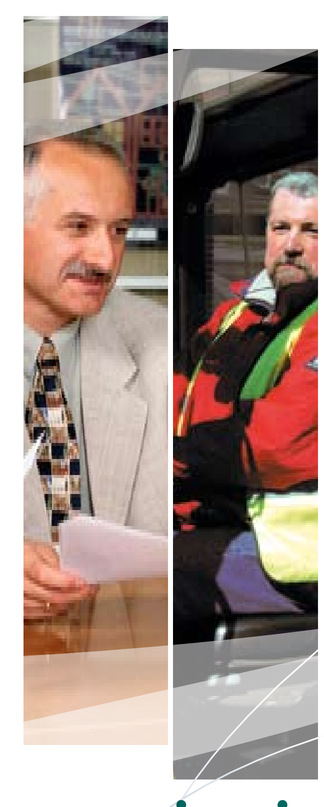
Lorsque cette période de « test » est passée avec succès, la relation s'établit sur la base de la confiance.

Intérimaires et entreprises de travail temporaire ont alors le sentiment d'être entrés dans une relation gagnant-gagnant.



Les intérimaires estiment les relations avec les entreprises de travail temporaire comme plutôt bonnes. Les objectifs des deux parties sont clairs. Les règles de la relation sont d'ordre strictement contractuelles.

Au-delà de cette relation professionnelle, les ETT apportent un lien social aux intérimaires : c'est un élément de stabilité dans la vie professionnelle des intérimaires, leur permettant de retrouver de manière récurrente les mêmes collègues intérimaires, ou le personnel permanent des ETT.

# La mission d'intérim

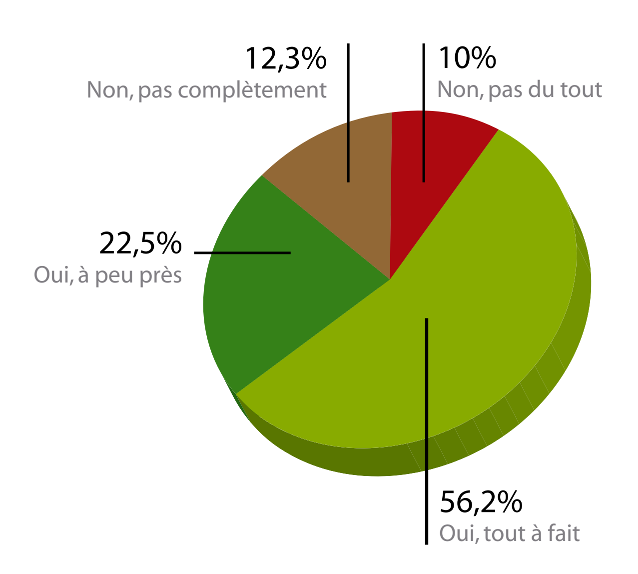
## Partie 7

# L'avis des intérimaires Seniors

*Les intérimaires sont globalement satisfaits des missions qu'ils réalisent, pour plus de 75% d'entre eux, d'abord parce que celles-ci correspondent à leurs compétences.*

De manière générale, depuis que vous faites de l'intérim, trouvez-vous que les missions que vous faites correspondent à vos compétences ?




Source : CREDOC – Enquête OTT - 2006

*Quelquefois on est accueilli comme un membre du personnel et parfois comme un intérimaire qui est là pour faire le travail que les autres ne veulent pas faire. Parfois, on nous appelle l'intérimaire. « Donne cela à faire à l'intérimaire ». Bon c'était surtout le cas quand j'étais jeune. Maintenant, il y a le respect de l'âge, on vous aborde différemment.*

Intérimaire.

Les intérimaires sont en premier lieu satisfaits de leurs missions parce que l'accueil y est chaleureux.

*Dans les entreprises où je suis passée cela dépendait mais l'accueil était plutôt bien. On me présentait aux collègues. On me montrait les logiciels.*

Intérimaire.

L'accueil du premier jour est très important pour les intérimaires, car il en dit long sur l'ambiance qui régnera au sein de l'entreprise utilisatrice.
Même si les intérimaires Seniors connaissent parfois une intégration difficile, l'ensemble reconnaît que ce premier jour se déroule plutôt bien.
La majorité des intérimaires reconnaissent d'ailleurs la qualité de l'intégration durant leur dernière mission : 66% évoquent une intégration qui s'est « très bien passée », et 28% qui s'est « bien passée ».
Seulement 6% des intérimaires reconnaissent une intégration qui ne s'est pas bien passée.

Le bon accueil est aussi un privilège de l'âge : les intérimaires Seniors imposent un minimum de respect. Ayant de l'expérience, ils sont dans l'ensemble mieux intégrés :

*Ce que j'attends, c'est d'être au même niveau de relationnel que les autres employés. On se sent souvent mis à l'écart. Les employés ne viennent pas vous voir. On se sent isolé parce que de passage. Et puis les gens ont peur que vous leur preniez leur boulot.*

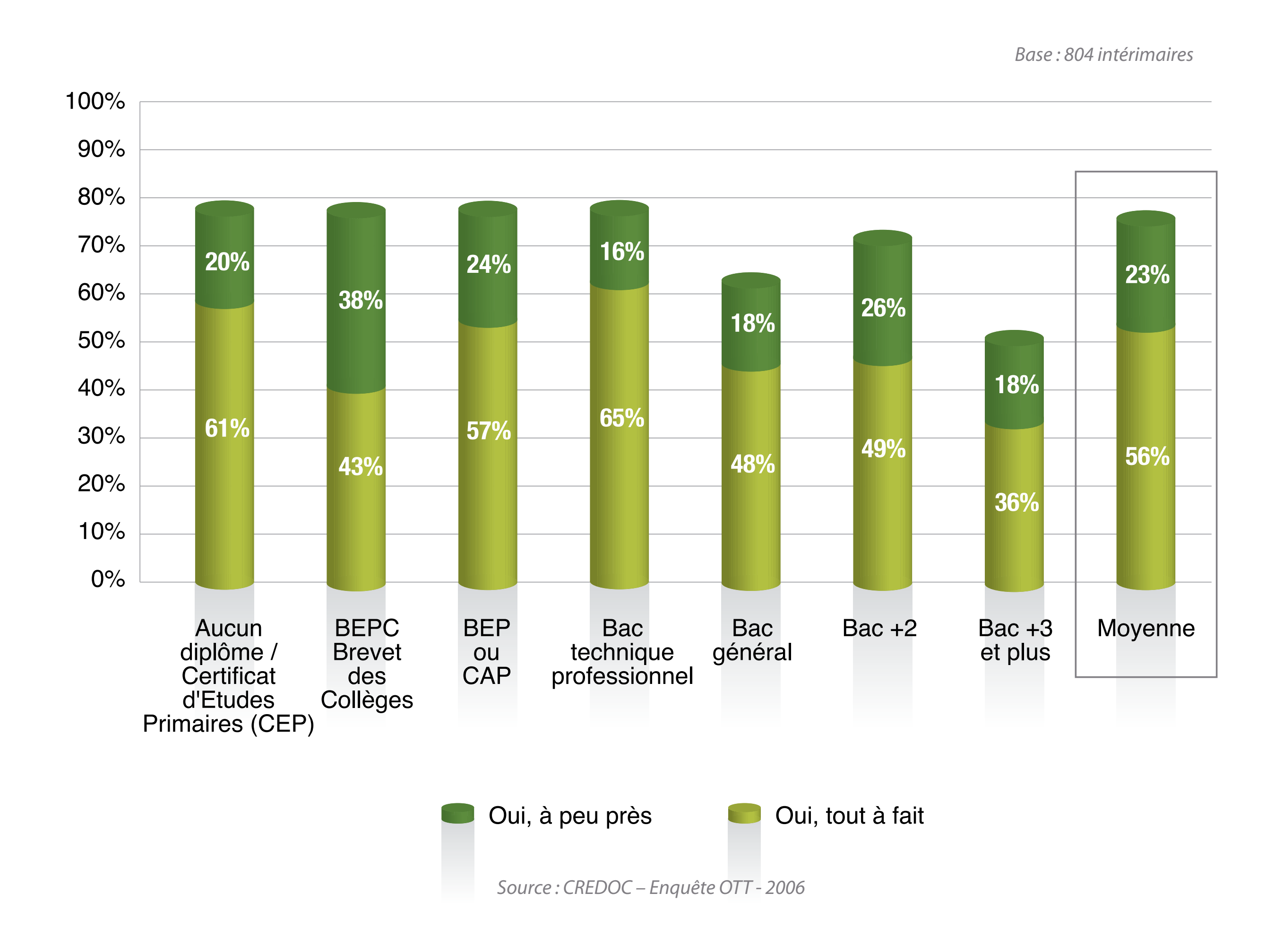
Intérimaire.

Les intérimaires sont bien intégrés, le résultat a valeur de plébiscite, car **93% disent avoir très bien (65%) ou bien (28%) vécu leur intégration durant leur dernière mission**. Pour les 7% d'insatisfaits (soit 52 intérimaires sur notre base de 804 individus), la première raison d'insatisfaction est de ne pas être considéré comme un « véritable » salarié de l'entreprise utilisatrice par les autres employés (36%).

Ce qui confirme le témoignage évoqué précédemment. Le manque de contacts avec les autres employés (« *les tâches que vous faites vous isolent* », 11%) vient en deuxième, renforçant cette idée évidente : le travail est avant tout un espace social, la satisfaction provient certes de la teneur des tâches à réaliser, mais aussi et surtout de son environnement humain, de la possibilité d'y rencontrer d'autres personnes.

> *" C'est un véritable travail à chaque fois que de se remettre dans le bain de l'entreprise. On travaille que si on est à l'aise dans l'entreprise et la première journée c'est dur. On ne connaît personne. On ne sait pas où trouver quoi que ce soit. "*
>
> Intérimaire.

De manière générale, depuis que vous faites de l'intérim, trouvez-vous que les missions que vous faites correspondent à vos compétences ?

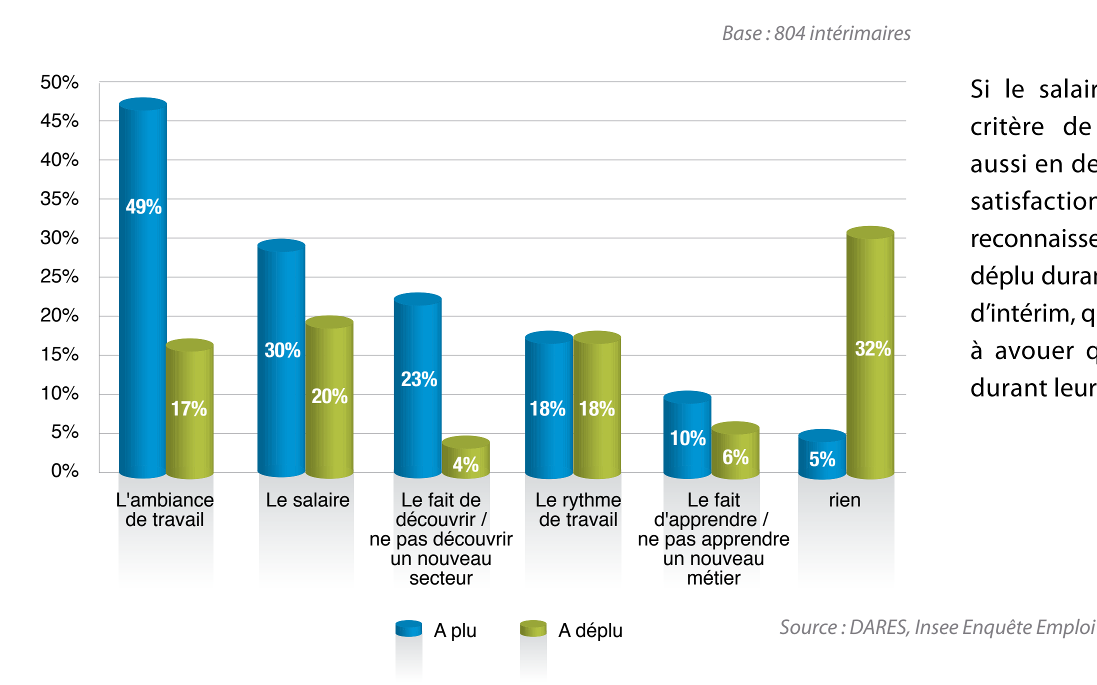



Source : CREDOC – Enquête OTT - 2006

En termes d'intérêt, la mission réussie passera d'abord par une bonne ambiance. Les intérimaires la recherchent en priorité, avant le salaire.

### Qu'est-ce qui vous a plu / déplu dans cette mission d'intérim ? (2 préférences)

*Base : 804 intérimaires*



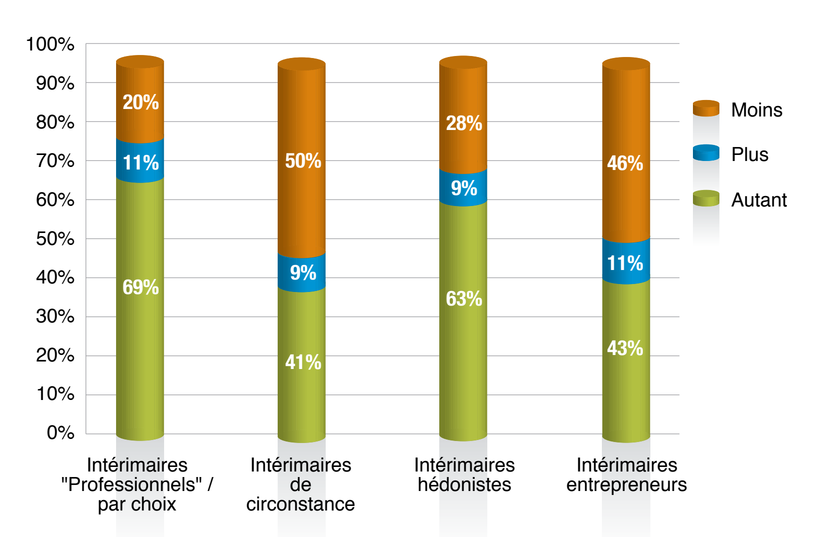

*Source : DARES, Insee Enquête Emploi*

Si le salaire vient en deuxième critère de satisfaction, il vient aussi en deuxième critère de non satisfaction. 32% des intérimaires reconnaissent que rien ne leur a déplu durant leur dernière mission d'intérim, quand ils ne sont que 5% à avouer que rien ne leur a plu durant leur mission.

# L'intensité de l'emploi des Seniors intérimaires

*Les intérimaires se partagent équitablement entre ceux qui pensent avoir autant de missions qu'ils le souhaitent (46%) et ceux qui pensent qu'ils en ont moins que voulu (45%). Enfin, 9% estiment en avoir plus qu'ils ne le souhaitent.*
*Les résultats diffèrent surtout selon les types d'intérimaires :*

### Avez-vous autant / plus / moins de missions que vous le souhaitez ?




*Base : 804 intérimaires*

*Source : CREDOC – Enquête OTT - 2006*

- Les intérimaires « Professionnels » / par choix travaillent autant qu'ils le souhaitent : ils arrivent à faire de l'intérim une situation professionnelle relativement stable, avec des revenus réguliers.

*« Je n'ai jamais eu de problème régulier, je travaille régulièrement, c'est comme si j'étais un travailleur régulier. »*

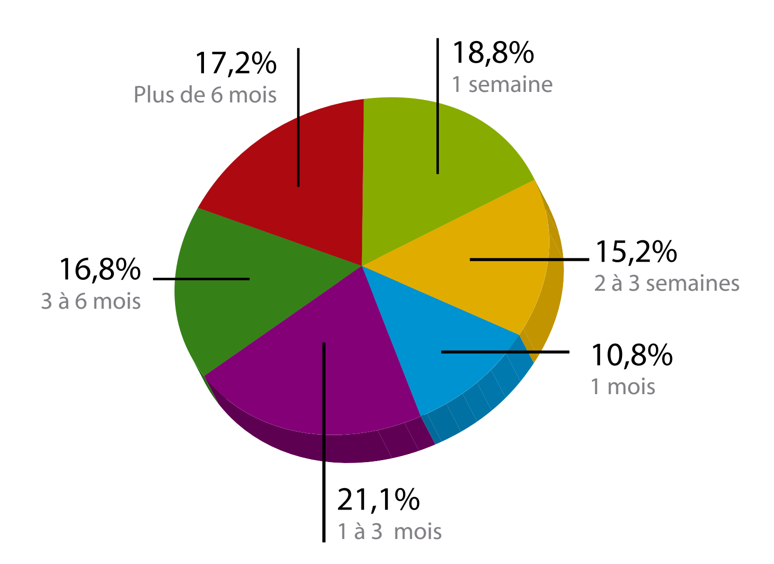
Intérimaire.

- Les Hédonistes sont eux aussi satisfaits, mais parce qu'ils souhaitent moins de missions que les autres intérimaires. La plus faible intensité du travail leur convient parfaitement.

Dans l'ensemble, **les intérimaires interrogés réalisent 3 à 5 missions en moyenne par an** : 32% disent avoir réalisé une mission sur l'année 2005, 26% 2 à 3 missions, 13% 4 à 5 missions. Seuls 28% des intérimaires disent avoir réalisé plus de 6 missions en 2005.

## Quelle est la durée de votre dernière mission ?

*Base : 804 intérimaires*

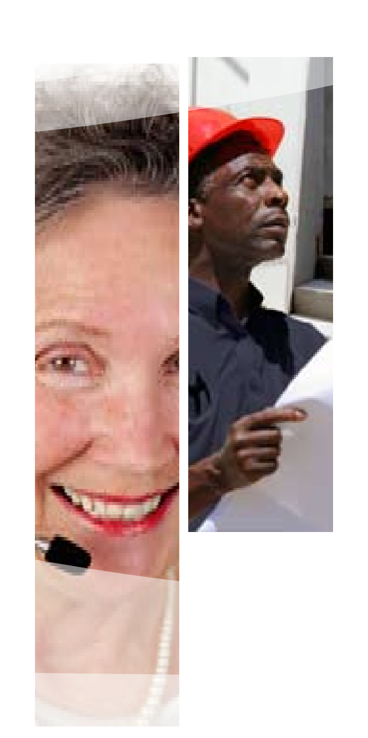


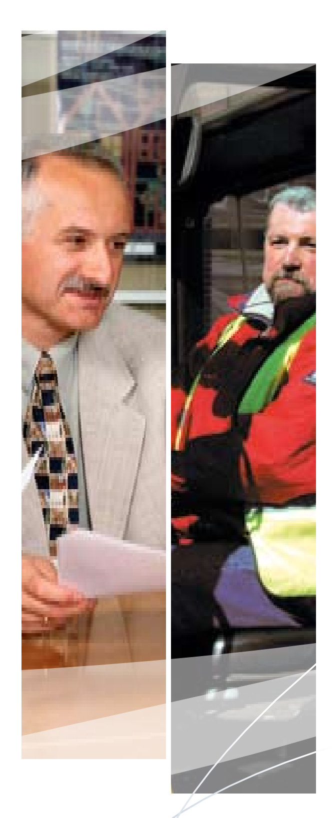

*Source : CREDOC – Enquête OTT - 2006*



La moitié (55%) des intérimaires ont vu leur dernière mission durer plus d'un mois, dont 17,2% plus de 6 mois.

Les intérimaires sont plus satisfaits lorsqu'ils réalisent des missions longues. Les missions réalisées permettent facilement de développer des compétences ou d'apprendre de nouvelles pratiques.





# Conclusion

## *Les Seniors, des intérimaires encore peu sollicités...*

Au final, les intérimaires Seniors ne semblent pas encore assez sollicités. En premier lieu, si leurs qualités sont reconnues par les Entreprises Utilisatrices et par les ETT, cela ne se traduit pas automatiquement par une accession à l'emploi sous la forme du CDI.

Les apports des Seniors ne sont pas encore suffisamment mis en valeur pour être perçus par le plus grand nombre.

D'autre part, les Seniors eux-mêmes semblent ne pas se valoriser suffisamment, et surtout, ne perçoivent pas forcément l'intérim comme un moyen pour faciliter le retour à l'emploi ou comme un complément de leur recherche d'emploi car leur but est d'abord de trouver un emploi fixe de type CDI.

Ce manque de pragmatisme, apparaît comme leur étant particulièrement dommageable et joue contre leur employabilité.

C'est pourquoi, les ETT devront poursuivre leurs efforts de pédagogie à destination des entreprises et des Seniors, afin de démontrer les avantages de l'intérim Senior à la fois dans le développement de l'activité économique et dans son rôle de tremplin vers l'emploi pour les Seniors en difficulté sur le marché du travail.

## *...mais qui seront amenés à être de plus en plus demandés d'ici 2015*

L'analyse prospective réalisée dans le cadre de cette étude permet d'anticiper une progression globale de l'intérim à moyen terme.

Sur la période 2002-2015, une prévision de croissance annuelle moyenne de l'intérim comprise entre 2% et 2,9% a été estimée : au final, le secteur devrait compter entre 704 000 et 785 000 intérimaires à horizon 2015, progression due pour une grande part au développement de l'intérim dans le secteur tertiaire, encore peu utilisateur d'intérimaires.

**L'intérim des Seniors devrait continuer sa progression, comme résumé dans le tableau ci-dessous :**

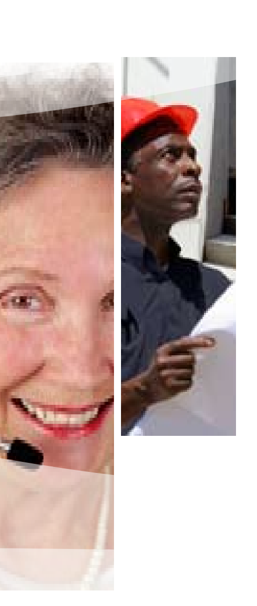
### Tableau récapitulatif, Intérim en 2015, total et Seniors

| En milliers | 2002 | | | 2015 sc. haut | | | 2015 sc. bas | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Seniors 45 ans et plus | Part des Seniors | Total | Seniors 45 ans et plus | Part des Seniors | Total | Seniors 45 ans et plus | Part des Seniors |
| **Agriculture** | 4238 | 1096 | 25,9% | 2702 | 1076 | 39,8 % | 2702 | 1076 | 39,8 % |
| **Industrie** | 264 646 | 28 892 | 10,9% | 277 288 | 33 864 | 12,2% | 242 627 | 28 446 | 11,7% |
| **BTP** | 74 025 | 14 001 | 18,9% | 119 784 | 23 538 | 19,7% | 104 811 | 20 596 | 19,7% |
| **Services marchands** | 184 988 | 17 736 | 9,6% | 354 948 | 43 753 | 12,3% | 331 285 | 35 003 | 10,6% |
| **Services administrés** | 17 061 | 1 624 | 9,5% | 31 030 | 3 539 | 11,4% | 23 272 | 2 478 | 10,6% |
| **Total** | 544 958 | 63 349 | 11,6% | 785 751 | 105 771 | 13,5% | 704 697 | 85 598 | 12,4% |

*Source : Estimations CREDOC d'après Insee, enquêtes Emploi et rapport prospective emploi 2015, DEPP, Ministère de l'Education Nationale*

La situation actuelle apparaît comme un tournant. Le recours à des Seniors devrait progresser d'autant plus que les Seniors de demain seront plus pragmatiques, et plus prompts à utiliser l'intérim.

Aussi à horizon 2015, une croissance annuelle moyenne de l'intérim des Seniors comprise entre 2,5% et 4% semble possible, soit un passage de 71 000 intérimaires Seniors en 2004 à un nombre compris entre 87 600 et 105 770 en 2015.





Créé dans le cadre de l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, **l'Observatoire du Travail Temporaire** a pour objectif de concourir, par ses travaux d'analyse, à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter les métiers et les qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation des salariés des entreprises du travail temporaire.




56, rue Laffitte - 75320 Paris Cedex 09 **Tél.** 01 55 07 85 85 **Fax** 01 55 07 85 86

DIAGRAPHE. 05 46 34 02 46 . diagraphe.fr